ÉQUIPE SPÉCIALISÉE EN RELATIONS DE TRAVAIL

(sous l'égide du bureau du Conseil privé)

ÉTUDE Nº 9

LE SYNDICALISME AU QUÉBEC: STRUCTURE ET MOUVEMENT

J. DOFNY ET P. BERNARD

Département de Sociologie
UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

OTTAWA

DECEMBRE 1968

En vente chez l'Imprimeur de la Reine à Ottawa,
et dans les librairies du Gouvernement fédéral

HALIFAX
1735, rue Barrington

MONTRÉAL
Édifice Æterna-Vie, 1182 ouest, rue Ste-Catherine

OTTAWA
Édifice Daly, angle Mackenzie et Rideau

TORONTO
221, rue Yonge

WINNIPEG
Édifice Mall Center, 499, avenue Portage

VANCOUVER
657, rue Granville

ou chez votre libraire

Prix $1.25 **N° de catalogue CP32-6/1967-9F**

Prix sujet à changement sans avis préalable

Imprimeur de la Reine pour le Canada
Ottawa, 1970

ETUDES
DE
L'EQUIPE SPECIALISEE EN RELATIONS DE TRAVAIL

Autres études en cours et devant paraître sous peu:

Unfair Labour Practices: An Exploratory Study of the Efficacy of the Law of Unfair Labour Practices in Canada by Innis Christie, LL.B. (Dalhousie, Cantab), LL.M. (Yale) and Morley Gorsky, LL.B. (Manitoba), LL.M. (New York)

ETUDES (suite)

Responsible Decision-Making in Democratic Trade Unions
by Earl E. Palmer, A.M. (Yale), LL.M. (Toronto)

Structures et pouvoirs de la Fédération des Travailleurs
du Québec par Paul Bernard, M.A. Sociologie (Montréal)

Les études de l'Equipe spécialisée en relations de travail sont le fruit de certains travaux de recherches effectués par contrat. Les observations et opinions formulées dans ces études ne reflètent pas nécessairement l'avis des membres de l'Equipe spécialisée.

AVANT-PROPOS

Cet ouvrage est une comparaison et une explication des structures des deux grandes organisations syndicales ouvrières du Québec, la Fédération des Travailleurs du Québec et la Confédération des Syndicats nationaux. Prenant appui sur deux monographies réalisées pour l'Equipe spécialisée en relations de travail du gouvernement du Canada 1/, il s'attaquera principalement au problème des différences et ressemblances entre deux organisations aux origines dissemblables mais accomplissant des tâches analogues dans une même société. Dans cette perspective, notre effort portera sur l'élaboration d'un modèle théorique rendant compte de l'interaction entre les structures syndicales elles-mêmes, et entre celles-ci et la société globale.

A côté de l'apport des spécialistes en relations industrielles et en économie, analysant les phénomènes en termes de relations entre groupes, ou déterminant les apports économiques respectifs de ces groupes, les sociologues s'efforcent d'expliquer ces relations et ces contributions comme des conséquences des orientations à l'action des partenaires. Cela suppose que l'on réussisse à déterminer les actions, les groupements, les valeurs, les mouvements qui dans certaines conjonctures exercent une influence telle qu'ils entraînent des modifications dans les structures des organisations.

Comprendre le syndicalisme québecois, suppose qu'on le situe dans un modèle général qui non seulement intègre les différents types de syndicalismes, mais encore qui explique leur action dynamique, le passage d'une

---

1/ L'une de ces monographies est publiée simultanément et dans la même collection que cet ouvrage. Voir: P. Bernard, Les structures et les pouvoirs de la Fédération des Travailleurs du Québec.

union ou d'un syndicat d'un type à l'autre, les conflits, les tensions, les différentes idéologies au sein d'une même centrale, les phases de l'évolution historique d'un syndicat, et l'équilibre instable que représentent les résolutions d'un congrès et sur lequel repose leur fonctionnement quotidien. Dans les limites de cet ouvrage, l'attention a été portée non pas sur l'analyse interne et détaillée de ces équilibres internes, mais plutôt sur les problèmes que la société pose à ces organisations et que celles-ci doivent résoudre. Bien qu'un modèle général soit indispensable pour situer toute position ou idéologie que peut soutenir une organisation dans l'action, il n'en faut pas moins souligner que les relations industrielles et par conséquent l'action syndicale se situent essentiellement au plan économique en Amérique du Nord, avec toutefois ce que certains auteurs appellent des parenthèses historiques et d'autres des germes d'action politique. A considérer le Québec en particulier, l'accent politique paraît toutefois plus marqué que dans beaucoup d'autres régions de l'Amérique du Nord; d'où l'attention que nous y avons portée.

Les auteurs tiennent à remercier les responsables syndicaux qu'ils ont rencontrés à l'occasion de cette recherche. Ils expriment aussi leurs remerciements à André St-Amand, qui a collaboré étroitement à la première phase de la recherche, et à Hélène David, dont les critiques furent éclairantes.

J. Dofny et P. Bernard

TABLE DES MATIERES

Page

CHAPITRE I

GROUPE DE PRESSION ET MOUVEMENT SOCIAL

"Il existe une étroite interdépendance entre les buts d'un mouvement, sa structure, sa stratégie et ses tactiques. La composition des groupes sociaux qui le supportent n'est pas non plus sans conséquence sur la structure aussi bien que sur la stratégie et les tactiques" 1/ (traduction).

Du mouvement social au groupe de pression

Préalablement à une analyse comparée des unions et syndicats au Québec, il faut que des distinctions claires aient été établies entre un certain nombre de concepts qui sont employés quelque peu "en vrac" dans les ouvrages spécialisés sur ces mouvements. En effet, on les appelle aussi bien des organisations que des associations volontaires, des institutions sociales ou économiques, des groupes d'intérêts ou de pression.

Le Dictionary of the Social Sciences rappelle d'abord que la notion de mouvement est elle même ambiguë puisqu'elle s'applique à la fois à l'action et au groupe qui la mène. Cette action consiste à modifier, maintenir, remplacer ou détruire une institution sociale existante. Cette formulation très générale laisse ouverte la question du degré d'organisation, de la continuité, de la clarté du but du mouvement. Herbert Blumer de son côté 2/ classifie les mouvements sociaux en a) mouvements sociaux généraux, tel le mouvement ouvrier, b) mouvements sociaux spécifiques, tel le mouvement anti-esclavagiste et c) mouvements sociaux expressifs comme les mouvements religieux ou les mouvements de mode. Mais Blumer, comme

Heberle, souligne que l'usage du terme mouvement social dans les sciences sociales a toujours mis l'accent sur l'aspect politique du mouvement.

Neil J. Smelser, enfin 3/, préfère établir deux distinctions par rapport au "social movement" de Heberle et propose d'une part le terme de mouvement orienté vers les normes (norm-oriented movement) et d'autre part celui de mouvement orienté vers les valeurs (value-oriented movement).

Le premier type de mouvement est une tentative pour restaurer, protéger, modifier ou créer des normes au nom d'une croyance généralisée. En réalité Smelser traite des mouvements en tant qu'actions mais ces actions peuvent avoir une telle durée qu'elles constituent dès lors des mouvements, au sens où l'on parle du ou des mouvements ouvriers, ou du mouvement féministe d'un pays. Ces mouvements supposent des sentiments collectifs suffisamment cristallisés, un certain degré de mobilisation des groupes, supports nécessaires pour être plus que des "mouvements sociaux généraux". Notons que Smelser range dans cette dernière catégorie le mouvement ouvrier. Il définit en effet ce dernier en citant M.R. Beard: "un effort continu et organisé de la part des salariés en vue d'accroître leur standard de vie sur un territoire national" 4/ (traduction). Mais, ajoute Smelser, de ce mouvement général ont surgi beaucoup d'agitations spécifiques ayant pour objectif la réduction des horaires de travail, des salaires plus élevés, des bénéfices marginaux, la protection légale, etc.

Le second type de mouvement est orienté vers les valeurs. Il tend à restaurer, à protéger, à modifier ou à créer des valeurs au nom d'une croyance généralisée. C'est ici qu'on retrouve les mouvements messianiques, les mouvements utopistes, les révolutions religieuses et politiques, etc. Bien entendu ce deuxième type de mouvement peut comprendre le

premier, puisqu'il peut comporter et comportera en général une redéfinition de normes. Notons ici que pour Smelser une des conditions fondamentales de la naissance de tels mouvements est la fermeture ou le blocage des avenues ou canaux permettant d'exercer une influence sur les autorités politiques 5/.

Le syndicalisme au Québec agit principalement au plan économique; en ce sens il apparaît, dans les termes de Smelser, comme orienté vers les normes. Mais lorsqu'il pose des problèmes économiques de plus en plus généraux il se situe à l'endroit où il y a recouvrement des secteurs économiques et politiques; s'il veut emporter une décision au plan de l'économie générale, il est dans la politique ipso facto. Dès lors aussi il devient un mouvement orienté vers les valeurs.

Le mouvement ouvrier est un mouvement qui implique la synthèse de trois types d'organisations: une organisation de type économique, le syndicalisme, contestataire à l'intérieur du système capitaliste; une organisation coopérative, de type économique mais en marge du système, préfiguration d'un nouveau type d'économie au niveau de la distribution des biens de consommation; et enfin une organisation de type politique, le parti. C'est alors tout à fait ce que R. Heberle appelle un mouvement social général. Dans le cas du Québec nous nous trouvons principalement devant un syndicalisme contestant au plan économique. Il n'en existe pas moins un mouvement coopératif, sans liens organiques avec le mouvement ouvrier, dont la clientèle est constituée très souvent de membres du mouvement ouvrier. Ainsi la Confédération des Syndicats nationaux (CSN) entretient des relations informelles avec le Mouvement Desjardins, et la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ) avec les caisses d'économie. De même si le mouvement ouvrier n'a pas de bras politique, il n'en existe pas moins un parti, le Nouveau

Parti Démocratique (NPD), qui se veut tel et qui reçoit depuis sa fondation le support de la FTQ; récemment et pour la première fois, il a reçu le support du Conseil central de la CSN de Montréal.

Il y a donc une esquisse très marquée d'une définition du mouvement ouvrier comme mouvement social général orienté vers les valeurs, même si cependant sa réalité principale et son action quotidienne en font surtout un mouvement social spécifique orienté vers les normes au plan économique. Le syndicalisme se rapproche alors de la définition du groupe de pression.

Nous avons préféré le concept de groupe de pression à celui de groupe d'intérêts d'une part parce que le mouvement syndical, même quand son action ne remet nullement en cause l'ordre social établi, peut être amené à dépendre des intérêts autres que les siens propres, ne serait-ce que pour élargir l'assiette de sa légitimité sociale; et d'autre part parce que le concept de groupe de pression nous semble se relier plus immédiatement à celui de pouvoir, ce dernier étant le critère principal de différentiation entre les groupes qui remettent en question la distribution du pouvoir dans la société, et ceux qui s'arrêtent à ce seuil.

Le concept de groupe de pression a été très souvent utilisé en Amérique du Nord pour définir les organisations syndicales. Ce qui serait spécifique de ce moyen d'action c'est qu'il tend à obtenir des décisions favorables dans des débats et des politiques où les intérêts de l'organisation sont en jeu. A. de Grazia en donne la définition suivante: "Le groupe de pression est simplement un quelconque groupe social organisé qui cherche à influencer la conduite des politiciens sans chercher un contrôle formel

du gouvernement" 6/ (traduction). Cette non-volonté de prise du pouvoir est contenue implicitement dans la définition que donne A. Touraine du même concept 7/: "Si un acteur individuel ou collectif ne met en avant qu'un principe d'identité, c'est-à-dire la défense de ses intérêts propres, sans se situer par rapport à un adversaire et sans poser la légitimité sociale de son action, il ne constitue qu'un groupe de pression et son action est limitée." Ces groupes de pression peuvent aller jusqu'à se transformer en lobbies en ce qui concerne les décisions parlementaires.

Ces deux concepts étant posés, on peut tenter de préciser la spécificité de l'un par rapport à l'autre. Aux deux extrêmes du continuum, le groupe de pression cherche des avantages immédiats sans remettre en cause ni le système économique ni le système politique, l'un des résultats de ces pressions et négociations étant précisément de légitimer le système, alors que le mouvement social dans son expression la plus achevée cherche précisément à mettre en place un autre système, n'estimant plus pouvoir tirer du système actuel des avantages suffisants. Les actions concrètes du syndicalisme ont tendance à se situer en deçà de ces bornes. Ainsi un groupe de pression peut vouloir appuyer ses revendications quotidiennes en menaçant de porter au pouvoir un parti qui le représente spécifiquement et, de ce fait, prendre progressivement forme de mouvement social. De même un mouvement social général, reposant sur une insatisfaction ouvrière, peut finir par agir à la manière d'un mouvement social spécifique, voire même d'un simple groupe de pression, s'il accepte de mettre un terme à ses protestations quand il obtient satisfaction dans un seul enjeu particulier.

Pour expliquer ces changements des types d'action de syndicalisme il faut recourir au concept d'organisation. En effet le groupe de pression

risque d'autant plus d'être entraîné dans une action du type mouvement social que l'ampleur de ses effectifs et la puissance de son appareil le conduisent à délaisser les revendications isolées et de petite envergure pour définir des programmes de réforme plus globaux et mieux coordonnés. Il faut cependant souligner à l'inverse que cette "bureaucratisation" présente des dangers pour la spontanéité indispensable au mouvement social. C'est de ce concept d'organisation que nous traiterons dans les pages qui suivent.

Mentionnons avant cela qu'on laissera de côté aux fins de cette analyse les notions d'associations volontaires ou d'institutions, définitivement trop larges pour être utiles à l'analyse de structures organisationnelles du mouvement ouvrier. Il faut rappeler cependant qu'il s'agit bien entendu d'associations volontaires, en principe du moins, puisqu'en fait un certain nombre de syndiqués le sont par leur appartenance à un groupe dont la majorité a décidé de former une union ou un syndicat. Et ce phénomène n'est pas sans influencer la démarche et le style du syndicalisme nord-américain, par contraste avec le syndicalisme européen. Il en est de même de la notion d'institution, qui apparaît beaucoup trop large pour l'objet de notre étude, bien qu'il soit aussi nécessaire de souligner que le syndicalisme s'est institutionnalisé dans la mesure même de son intégration dans les valeurs de la société américaine. Son institutionnalisation l'éloigne au maximum de son aspect mouvement social orienté vers un changement de valeurs.

L'organisation

Qu'il soit mouvement social orienté vers les valeurs ou les normes, qu'il soit association volontaire ou groupe de pression, le mouvement ouvrier

est aussi organisation, d'où son ambiguïté fondamentale depuis sa naissance. Si le "mouvement" est un concept qui définit à la fois une action et un groupe social structuré, il comprend nécessairement la réalité et la définition d'organisation. La compréhension de son action suppose qu'on puisse en rendre compte dans ces différents termes, c'est-à-dire à la fois comme mouvement et comme organisation. Si la notion de "mouvement" implique et une action et un système de relations formalisés, l'organisation aussi est à la fois une action, celle d'organiser, et un système de relations formalisé. Mais la notion de mouvement a) désigne en général une réalité comprenant plusieurs organisations b) met l'accent sur une direction, un but; alors que la notion d'organisation a) peut s'appliquer plus facilement à des groupes plus restreints b) indique plus les moyens que les buts ou la direction.

L'opposition que le vocabulaire sociologique courant suppose entre ces deux concepts d'organisation et de mouvement ne laisse pas d'être embarrassante lorsqu'on veut étudier les structures, et donc l'appareil organisationnel du syndicalisme à l'aide du concept de mouvement. Cette objection prend tout son relief quand on la retrouve chez T. Parsons. Celui-ci affirme en effet qu'il étudie une bureaucratie lorsqu'il traite du problème d'organisation, et il cite comme exemple, un département gouvernemental, une grande entreprise industrielle, un hôpital, une université 8/. Dans ce cas et en adoptant le même parti pris théorique on pourrait dire que les deux pôles opposés sont d'une part la bureaucratie sclérosée et de l'autre la révolte sociale la plus spontanée, les notions d'organisation et de mouvement social s'appliquant dès lors à des états plus courants, plus habituels, et qui assurent à la fois une action et la continuité de celle-ci. Cependant, il est difficile d'affirmer qu'il existe un mouvement

social totalement dénué d'organisation, même s'il ne s'agit parfois au départ que du noyau de coordination indispensable à toute action collective. On peut donc refuser d'identifier comme le faisait Parsons, l'organisation et la bureaucratie. C'est d'ailleurs sur cette voie que s'engage A. Etzioni quand il emploie le concept d'organisation normative.

Ce dernier adopte une position de départ assez semblable à celle de Parsons dans A Comparative Analysis of Complex Organizations puisqu'il écrit dans son introduction: "Par organisation nous voulons dire, suivant Parsons, des unités sociales destinées en premier lieu à atteindre des objectifs spécifiques. Les organisations dont il est discuté dans ce livre sont complexes et présentent beaucoup des caractéristiques que Weber qualifiait de bureaucratiques" 9/ (traduction). L'intérêt de la théorie d'Etzioni est qu'il introduit une notion qui permet de classer les organisations selon les types de rapports existant entre ceux qui en font partie. Ce concept est celui de "compliance" qu'on peut essayer de traduire en français par la notion de contrainte, au sens durkheimien du terme, et qui est d'après Etzioni: "une relation consistant du pouvoir employé par le supérieur pour contrôler les subordonnés et des orientations des subordonnés envers ce pouvoir" 10/ (traduction).

Etzioni distingue ensuite, partant de ce concept, trois types d'organisation selon qu'elles sont coercitives, utilitaristes ou normatives, c'est-à-dire que la relation d'autorité-subordination repose soit sur la force, sur une rémunération ou sur l'acceptation des directives considérées comme légitimes. Il ajoute d'ailleurs un quatrième type fréquemment rencontré qui consiste en une combinaison de deux des trois premiers ou de certains de leurs éléments.

Il traite séparément le problème des unions en tant qu'organisations. Il en distingue cinq types principaux:

1) Les unions coercitives: tel serait le cas d'unions faisant appel à la violence, en cas de crise, comme les "Teamsters".

2) Les unions purement normatives: elles inspirent l'action et le support de leurs membres par un appel à une très forte idéologie; tel serait le cas de certaines centrales syndicales européennes.

3) Les unions sociales, liées à des communautés ou à des groupes ethniques de petites dimensions; elles reposent sur l'esprit fraternel des membres de ces petits groupes.

4) Les unions utilitaristes, qui dans leurs négociations collectives peuvent favoriser tel groupe plutôt que tel autre, en influençant la distribution des tâches dans l'entreprise, ou encore comme dans le cas de l'International Ladies' Garment Workers' Union (ILGWU) par l'allocation de services ou d'avantages sociaux divers; enfin les membres d'une union peuvent pénaliser eux-mêmes, au travail, ceux qui s'opposeraient à l'union.

5) En fait conclut Etzioni, la plupart des unions peuvent se situer sur un continuum du normatif à l'utilitariste, ou combiner plusieurs éléments de plusieurs types.

Il est à noter qu'Etzioni ne considère pas les mouvements sociaux comme des organisations. Il énumère ainsi les raisons de sa position: un mouvement social n'est pas orienté vers un but spécifique; les sous-systèmes sont expressifs et non instrumentaux; il y a peu de séparation entre les différentes sphères institutionnelles et il n'y a pas de division systématique du travail, du pouvoir et des communications. Mais, ajoute-t-il, la plupart

des mouvements ont un noyau organisationnel qui a toutes les caractéristiques d'une structure organisationnelle typique. C'est donc l'étendue du noyau qui mériterait toute une discussion. Mais ce qui précisément différencie le mouvement social d'une grande organisation de production c'est sa capacité de mobilisation, d'extension rapide à des milliers, parfois des centaines de milliers de membres à l'aide d'un noyau organisationnel initial. Il est d'autre part assez difficile de conserver le terme de noyau aux permanents ou officiers de partis ou unions lorsqu'ils atteignent l'ampleur d'un mouvement comprenant les ailes politique et syndicale, et les coopératives, comme dans le mouvement travailliste en Angleterre. Dans ce cas il est bien évident que le mouvement social est aussi une organisation.

Si l'on a insisté sur la relation entre les concepts de groupe de pression et de mouvement social—que nous avons posés plus haut—et celui d'organisation, c'est pour la raison suivante: dans les théories du mouvement ouvrier ont sait que le grand courant critique mis en branle par R. Michels 11/ dès avant la Première Guerre mondiale posait exactement ce problème: comment dans un mouvement social, l'organisation parvient-elle à étendre son action, ses fins et ses moyens de façon telle que c'est l'aspect organisationnel (moyens-tactiques) qui prend le pas sur l'aspect "mouvement" (buts-stratégie) et aboutit dès lors à un système bureaucratisé? A. Touraine traitant des entreprises industrielles définit la bureaucratisation de la façon suivante:

> On entend ici par bureaucratisation l'ensemble des processus par lesquels un système de moyens, mis au service de la rationalité, s'identifie à celle-ci et, cessant d'être une médiation, devient un obstacle entre le producteur et les fins de production rationnelle qu'il poursuit. 12/

Il suffit de remplacer les termes de producteur et production par ceux d'acteur et d'action dans le mouvement social pour que cette définition éclaire le phénomène de bureaucratisation d'un mouvement social. En un mot les moyens prennent le pas sur les fins. Et donc "les hommes de l'appareil" sur les "leaders définisseurs de situation ou d'objectif"; ou encore chez un même leader les tendances organisationnelles l'emporteront plus souvent sur les tendances de "meneur vers des objectifs généraux". L'ensemble de l'organisation est ainsi tiraillé par des tensions internes dont les pôles extrêmes et idéaux sont le groupe de pression et le mouvement social, bien que l'image d'un groupe social écartelé entre deux pôles opposés n'a de réalité qu'au niveau de l'analyse à long terme ou bien dans les périodes de crises où les tensions s'expriment en effet en termes extrêmes. Ce sont des périodes où une organisation ne peut plus supporter la coexistence de courants ou de tendances opposés sans mettre en question son progrès, son dynamisme, voire son existence. L'analyse à court terme fait apparaître des déplacements beaucoup plus limités le long du continuum. Ces déplacements sont fortement influencés par les modes d'action choisis: à court ou à long terme, au plan économique le plus souvent, parfois au plan politique; ces deux séries de facteurs font l'objet du chapitre suivant.

NOTES

1/ Rudolf Heberle, Social Movements, Appleton Century Crafts, 1951, p. 16.

2/ H. Blumer, "Collective Behavior", dans J.B. Gittler ed., Review of Sociology, New York, Wiley, 1957.

3/ N.J. Smelser, Theory of Collective Behavior, New York, Free Press, 1962, Chap. IX et X.

4/ M.R. Beard, The American Labor Movement, New York, Harcourt, Brace & World, 1920, Réimpression 1966.

5/ N.J. Smelser, op. cit., p. 331.

6/ A. de Grazia, The Elements of Political Science, New York, Knopf, 1952, p. 216.

7/ A. Touraine, Sociologie de l'Action, Paris, Seuil, 1965, p. 161.

8/ T. Parsons, "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations", Adm. Sc. Quart., 1 (1956).

9/ A. Etzioni, A Comparative Analysis of Complex Organizations, New York, Free Press, 1961, p. xi.

10/ Ibid., p. xv.

11/ R. Michels, Les partis politiques, Essai sur les tendances oligarchiques des démocraties, Paris, Flammarion, 1914.

12/ A. Touraine, op. cit., p. 184.

CHAPITRE II

LES MODALITES D'ACTION DU MOUVEMENT SOCIAL ET DU GROUPE DE PRESSION

Progrès et jouissance

Il ne suffit pas de poser les unions et syndicats comme le fait Etzioni sur un continuum du normatif à l'utilitariste. On n'aboutirait ainsi qu'à une classification et on ne pourrait rendre compte des changements, des déplacements qui interviennent dans cette classification. La structure industrielle évolue au Québec; en l'occurrence un développement exceptionnel du tertiaire se manifeste, alors que depuis longtemps déjà les anciens métiers s'industrialisaient. Mais aussi la compétition syndicale intervient, soit sous forme de maraudage, soit sous forme de conquête de nouveaux secteurs. Le niveau de vie connaît une rapide évolution, et les travaux de Fortin et Tremblay 1/ indiquent l'homogénéisation des types de consommation. Autrement dit ces organisations participent à un univers dynamique.

Michels a montré la bureaucratisation progressive des mouvements ouvriers. Lipset, Coleman et Trow 2/ la relient à l'abandon des règles de la démocratie syndicale. Pour ceux de l'école psycho-sociologique, tel A. Tannebaum 3/, c'est un défaut de motivation, de participation ou de formation qui rend compte du pouvoir de l'appareil. Au dernier niveau de l'analyse on aboutit à des explications relevant du type de personnalité propre au milieu ouvrier et à ses leaders.

Si ces types d'explication offrent tous de l'intérêt, ils ne permettent pas d'expliquer le changement, et moins encore la coexistence de courants multiples; ils posent le problème de la démocratie industrielle en se

centrant généralement sur l'analyse d'une union ou d'un syndicat. Il semble nécessaire de dépasser cette perspective lorsqu'on analyse les orientations et le fonctionnement des organisations centrales, en l'occurrence la FTQ et la CSN.

Le principe que nous poserons pour élaborer cette explication est celui d'une double tension entre d'une part le groupe de pression et le mouvement social, et d'autre part entre la jouissance et le progrès. Nous avons défini les termes de la première tension, il s'agit maintenant de définir ceux de la seconde.

Si le débat sur le thème groupe de pression—mouvement social est ancien, plus ancien encore est celui sur le thème jouissance—progrès. Posons-le d'abord dans des termes les plus simples et les plus anciens: c'est dans une grande mesure le débat qu'Alfred Sauvy imagine entre Malthus et les deux Marx 4/. Dans cet ouvrage, il rappelle le célèbre texte de Malthus tiré de la première édition de L'essai sur la loi de population:

> Un homme qui est né dans un monde déjà possédé, s'il ne lui est pas possible d'obtenir de ses parents les subsistances qu'il peut justement leur demander, et si la société n'a nul besoin de son travail, n'a aucun droit de réclamer la moindre part de nourriture, et, en réalité, il est de trop. Au grand banquet de la nature, il n'y a point de couvert vacant pour lui; elle lui ordonne de s'en aller, et elle ne tardera pas elle-même à mettre son ordre à exécution, s'il ne peut recourir à la compassion de quelques convives du banquet. Si ceux-ci se serrent pour lui faire place, d'autres intrus se présentent aussitôt, réclamant les mêmes faveurs. La nouvelle qu'il y a des aliments pour tous ceux qui arrivent remplit la salle de nombreux postulants. L'ordre et l'harmonie du festin sont troublés, l'abondance qui régnait précédemment se change en disette, et la joie des convives est anéantie par le spectable de la misère et de la pénurie qui sévissent dans toutes les parties de la salle, et par les clameurs importunes de ceux qui sont, à juste titre, furieux de ne pas trouver les aliments qu'on leur avait fait espérer. 5/

A cette longue intervention Marx répondra qu'il s'agit d'allonger la table et de produire plus de nourriture. Contrairement à Malthus qui veut alléger le poids des pauvres pour le bien des riches, il proposera d'alléger le poids des riches pour le bien des pauvres 6/. Sauvy construit tout le dialogue en termes de population insuffisante ou en surnombre. Mais c'est le theme du "partage du gâteau" et des différentes façons de s'y prendre qui est aussi au fond du problème.

Avant l'industrialisation la règle est relativement simple à appliquer. Les codes civils et religieux sont là qui garantissent le pouvoir d'une société aristocratique. La Réforme en Angleterre, la Révolution en France élargissent ces entraves au développement économique. Mais dès lors la classe inférieure, de paysanne qu'elle était devient classe ouvrière. Ses premières "organisations" sont des groupements d'entraide, de secours mutuels, de coopération. Ce sont aussi des groupes de défense du travail artisanal tels les Luddites. Pour que ces groupes de défense ou d'entraide fusionnent en un mouvement social, il faut qu'ils aient dépassé le stade initial, celui de l'embrigadement dans les villes et les ateliers, et que les travailleurs industriels aient pris une certaine conscience des potentialités de la nouvelle économie. Il faut aussi qu'ils commencent à réagir aux nouveaux systèmes de normes que la société industrielle aussi bien que l'entreprise leur imposent. C'est ce qui les conduit d'un groupe d'entraide qui se rapproche de la catégorie union sociale, à un mouvement social orienté vers la modification de certaines normes—réduction de la journée de travail à 8 heures ou abolition du travail des jeunes enfants—pour aboutir au mouvement social créateur de nouvelles valeurs, tels les mouvements ouvriers européens de la fin du XIXe siècle ou encore les Industrial Workers of the World (IWW) du début du XXe siècle aux Etats-Unis, qui proposaient la création d'une nouvelle société.

Toutes ces formes d'organisation ouvrière sont liées à la façon dont on définit les objectifs, au délai que l'on s'accorde pour les atteindre et au type de leaders auxquels on confie cette responsabilité. En prolongeant le débat imaginé par Sauvy, on pourrait dire que les positions sont les suivantes dans l'histoire du mouvement ouvrier. Si Owen croit que la généralisation du mouvement coopératif va régler rapidement le problème, Marx pense quant à lui qu'il faut conquérir l'appareil étatique et prévoir une période de construction, de transition vers la nouvelle société. C'est bien entendu au mouvement social ouvrier qu'il confie cette tâche et c'est ce mouvement qu'il s'efforce d'organiser internationalement. L'accent est placé sans conteste sur l'idée de progrès à long terme de la société globale. L'organisation est fortement structurée. Bakounine, pendant la Première Internationale, ne cessera d'opposer le modèle d'organisation communale à l'appareil étatique, de faire confiance plus à la spontanéité des masses qu'à la force de l'appareil. Mais les deux positions éclairent bien notre problème. En effet, si l'objectif est de se saisir de communautés restreintes, (et de les fédérer ensuite, avait déjà dit Proudhon), de compter sur une économie mi-rurale, mi-industrielle (comme l'avait imaginé Fourier), la spontanéité des petits groupes est le facteur-clé. Mais si le problème est celui du développement d'une économie industrielle, requérant des investissements massifs, à partir d'un organe planificateur, c'est bien de l'appareil de l'Etat qu'il faut se saisir. Et c'est une organisation forte, centralisée qu'il faut bâtir pour une lutte à long terme.

La seconde phase du débat opposera quatre perspectives principales: celles des Webb, de Gompers, de Lénine et des anarcho-syndicalistes français. C'est en vérité la continuation du débat précédent, mais avec l'introduction de variables importantes dues au développement qu'avait connu entre-temps l'industrie.

Pour les Webb, le trade-unionisme constitue l'institution modèle à partir de laquelle se bâtira une société plus juste: c'est la démocratie syndicale telle qu'elle existe, particulièrement exemplaire, dans l'Amalgamated Association of Operative Cotton Spinners. Cette union est le prototype d'un Etat démocratique, avec un parlement élu, un cabinet qui est issu du parlement syndical et responsable devant lui. Son directeur a le statut d'un haut fonctionnaire 7/. En préservant leur indépendance ces trade-unions soutiendront un parti qui agira au plan parlementaire.

Lénine considère que, laissé à lui-même, le mouvement ouvrier ne produira jamais que le trade-unionisme, incapable d'une transformation profonde de la société. Il faut un mouvement social puissamment organisé et décidé à faire la révolution, puisque d'après lui la société qu'il faut transformer repose sur une violence historique exercée sur les droits humains fondamentaux. C'est tout le débat qui opposera les réformistes et les révolutionnaires. Si les premiers veulent aboutir par une démocratie qui prend corps dans la cellule de base de la société nouvelle, l'union, les seconds au contraire ne voient de solution que dans un appareil très centralisé chargé d'accomplir par saisie du pouvoir politique les tâches fondamentales du mouvement, et singulièrement la croissance économique.

Pour Gompers, à l'autre extrême, il ne s'agit pas de contester la responsabilité qu'ont les capitalistes d'assurer cette croissance économique; mais il s'agit de bâtir des unions puissantes, véritables groupes de pression capables d'assurer aux travailleurs une part croissante de la richesse capitaliste. A l'inverse de Lénine, Gompers fait confiance au capitalisme, sous le contrôle des unions, pour assurer la croissance économique. On y reviendra plus longuement dans la suite du texte.

Le quatrième modèle est celui de l'anarcho-syndicalisme français, tel qu'exprimé dans la Charte d'Amiens (1906) et qui inspirera fortement les IWW aux Etats-Unis. C'est une définition complexe et paradoxale comme l'indique J.D. Reynaud 8/. D'une part, elle croit comme le gompérisme que seule la pression constante des salariés peut permettre une défense efficace de leurs conditions de vie. Mais elle affirme par contre les droits du producteur sur son produit, rejette tout pouvoir et toute autorité, et annonce une société future. Cette position, dit Reynaud, ne va pas sans paradoxes:

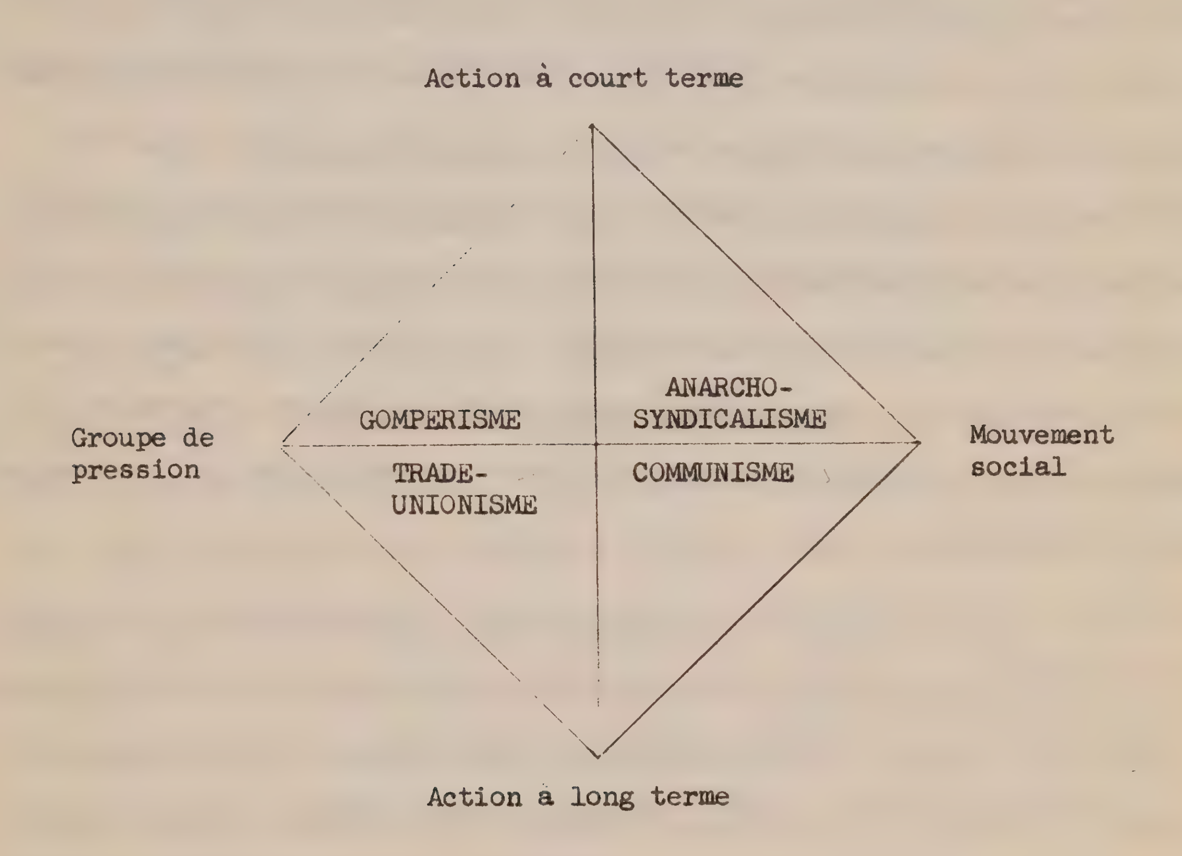
> L'anarcho-syndicalisme est un mouvement de classe, mais où tout repose sur la libération de l'individu par sa propre initiative; un mouvement révolutionnaire, mais qui se veut strictement apolitique; une organisation de l'action ouvrière, mais avec le minimum de discipline et de centralisation.

Il faut bien comprendre la philosophie sous-jacente à ce type de mouvement: chaque conquête sur le pouvoir est une auto-éducation collective et individuelle par laquelle les travailleurs apprennent à se libérer et font l'apprentissage des responsabilités qu'ils devront assumer dans la société future. Au point de vue de l'organisation, l'influence proudhonienne reste forte, car c'est un principe fédéraliste qui domine, avec une complète autonomie du syndicat à la base. Mais cette autonomie du syndicat est destinée à libérer le plus grand potentiel d'énergie révolutionnaire dans l'action directe. On se méfie des appareils centralisateurs, des caisses trop bien garnies.

Des débats qui viennent d'être évoqués, il ressort que l'axe "groupe de pression—mouvement social" doit être recoupé par un axe "action à long terme—action à court terme". En effet, un syndicalisme de groupe de pression peut agir à court terme et c'est le gompérisme, ou à long terme et

c'est le trade-unionisme. Dans le premier cas, il rejoint la position de Malthus en privilégiant dans l'immédiat une aristocratie ouvrière; dans le second cas, avec les Webb, il s'agit de faire accéder tous les travailleurs à la prospérité par la réforme progressive de la société.

Du côté des mouvements sociaux, certains veulent conquérir tout l'économique et le politique par la révolution, ce qui suppose l'acceptation d'une forte discipline et le rejet de toute action précipitée. Par contre, les anarcho-syndicalistes situent leur action à court terme par la répétition d'actions directes.



L'économique et le politique

L'action des organisations syndicales, comme telles, se situe principalement au plan économique. Cette situation est entérinée par la mise en place d'un système juridique de relations industrielles. L'intention du New Deal par exemple est bien telle: reconnaître légalement l'action du syndicalisme au plan économique et du même coup l'empêcher de déborder au plan politique. Les unions et syndicats participant a ce système de relations industrielles consolident cette situation.

Mais on a historiquement trouvé chez les travailleurs de la plupart des pays, à des degrés divers, l'aspiration à une autre société, soit qu'elle soit plus égalitaire, soit qu'on y fasse une place plus juste au travail et aux travailleurs, soit qu'on y définisse les travailleurs comme détenteurs du pouvoir politique nécessaire à la mise en place d'une nouvelle société. Il y a au niveau de la conscience ouvrière une aspiration confuse à cette transformation politique; elle a pris des contours plus précis dans des périodes de crise économique. A ce moment, c'est par la saisie du politique que les travailleurs pensent sortir du marasme économique, à moins qu'ils ne considèrent que la révolution, se saisissant de l'économique, abolit le politique.

Pour en revenir à la typologie tracée par les deux axes "groupe de pression—mouvement social" et "action à court terme—action à long terme", il faut donc analyser l'action syndicale à deux plans: l'un économique, l'autre politique. Il ne faudrait cependant pas confondre ces deux plans, qui sont des catégories d'analyse, avec les dimensions de la réalité que représentent les deux axes de la typologie. En d'autres termes les pôles de chacun de ces deux axes sont dans la réalité mutuellement exclusifs, alors

que les plans économique et politique ne le sont évidemment pas: presque tous les syndicats entretiennent à la fois des actions au plan économique et certaines actions au plan politique. Ce qui distingue entre eux les syndicats, c'est la contiguïté ou la disjonction de ces plans, contiguïté ou disjonction qui sont elles-mêmes la conséquence de la position du syndicat sur les deux axes de la typologie. Ainsi, pour les communistes les plans d'action économique et politique sont indissolublement liés, alors qu'ils doivent être forcément disjoints selon l'opinion des gompéristes. Sous ce rapport, on peut distinguer quatre modèles principaux:

a) Le gompérisme, agissant comme groupe de pression au plan politique, y constitue un lobby entrant en action par intermittence lors de la passation de législations concernant le travail.

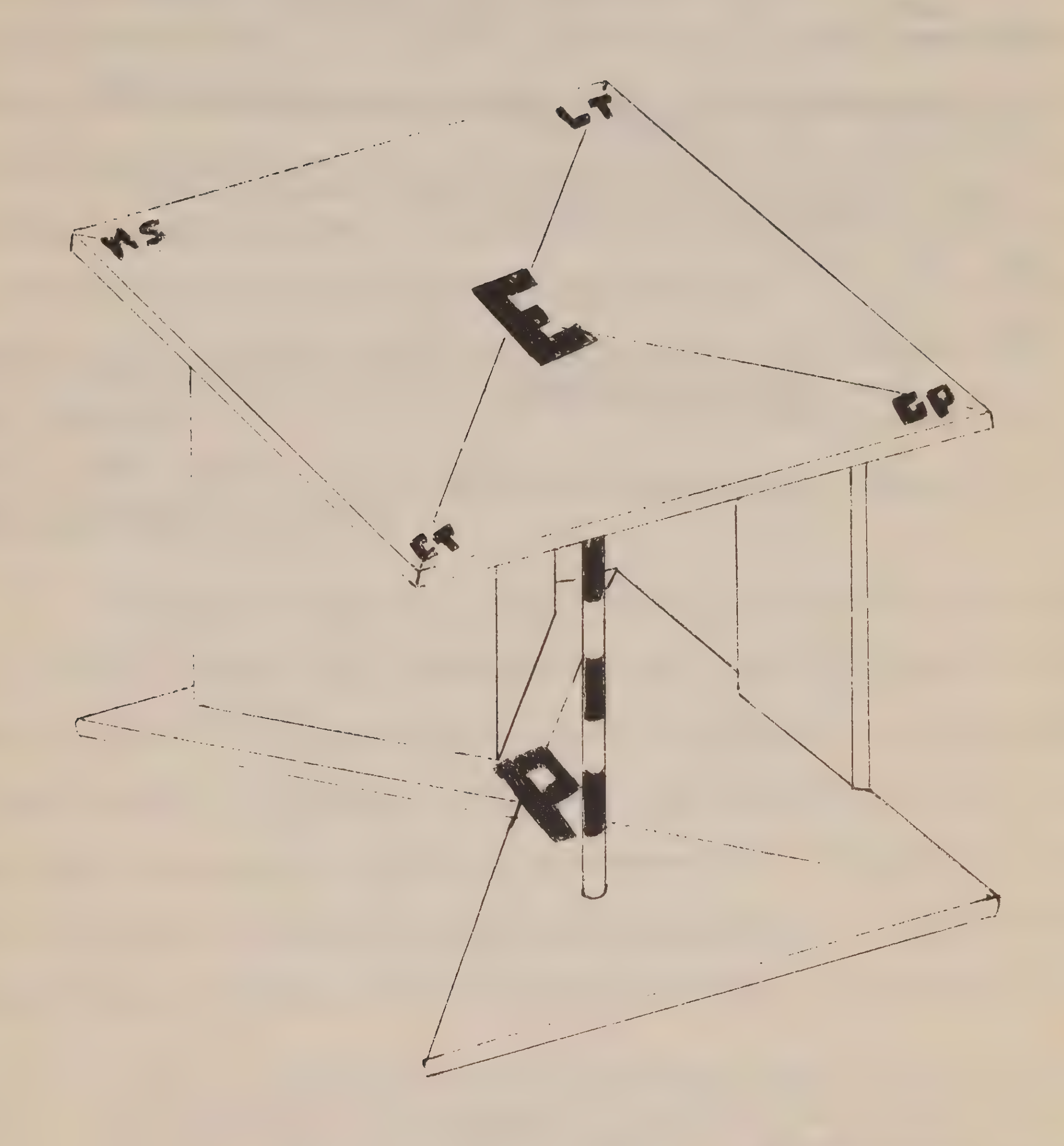
b) Le trade-unionisme des Webb ou des sociaux démocrates s'efforce d'établir des relations permanentes avec un parti politique sur lequel il exerce une pression beaucoup plus globale que ne peut le faire le gompérisme sur les législateurs. Alors que le gompérisme agit sur des problèmes spécifiques, c'est sur l'ensemble d'un programme politique et économique que le trade-unionisme prend position. Il n'en reste pas moins que dans cette situation, les deux plans restent distincts et que le plan privilégié de l'action proprement syndicale reste le plan économique. Bien entendu, les relations industrielles se transforment ici d'autant plus facilement en relations politiques que l'Etat par des mesures de nationalisation ou par la croissance des secteurs publics, administration, secteur scolaire ou secteur médical, est devenu lui-même un employeur important.

c) Le communisme est une situation définie par une prééminence du plan politique et de l'appareil politique dans la conduite de l'économie.

Il y a ici compénétration des deux plans; le syndicat dans ce cas est nettement subordonné au parti.

d) Il y a une quatrième situation, définie comme situation de non-relation. C'est la position décrite plus haut comme anarcho-syndicaliste. Il est bien évident que l'action principale et continue de ce syndicalisme se situe aussi au plan économique; il n'intervient au plan politique que pour le détruire. Telle est du moins la définition théorique de ce type de syndicalisme qui ne fut jamais sans exercer une grande influence dans les pays latins, et dont très récemment on a vu le mouvement étudiant et, jusqu'à un certain point, le mouvement ouvrier s'inspirer pour conquérir des avantages importants au plan de la réforme des structures universitaires et de leur fonctionnement pour les étudiants, et au plan de la consolidation du syndicalisme dans l'entreprise pour ce qui était des syndicats. Dans cette ligne se situerait la position du syndicalisme chrétien en France à l'égard des partis, s'accompagnant d'un programme économique radical et d'une visée globale sur la société.

Au Québec, les organisations syndicales dont nous dirons les positions à ce sujet plus loin, ont agi au plan politique principalement dans trois circonstances: soit comme groupe de pression visant à faire modifier les lois des relations industrielles, soit dans les domaines non couverts par les accords d'entreprise, tels la sécurité sociale ou l'éducation des adultes, soit enfin plus directement au plan politique, électoral même, pour protéger le gouvernement libéral d'un vote créditiste, ce qu'on a parfois interprété comme une réaction de crainte des syndicats devant l'action des non syndiqués.



MS: mouvement social
GP: groupe de pression
LT: long terme
CT: court terme
E: économique
P: politique

NOTES

1/ G. Fortin et M. A. Tremblay, Les comportements économiques de la famille salariée du Québec, Québec, P.U.L., 1964.

2/ S. M. Lipset, M. Trow, J. Coleman, Union Democracy, Glencoe, Ill., Free Press, 1956.

3/ A. S. Tannenbaum et R. L. Kahn, Participation in Union Locals, Evanston, Ill., Row Peterson, 1958.

4/ A. Sauvy, Malthus et les deux Marx, Paris, Gonthier, 1963.

5/ Ibid., pp. 40-41.

6/ Ibid., p. 46.

7/ B. et S. Webb, Industrial Democracy, Londres, Longmans Green, et New York, Kelley, 1965.

8/ J. D. Reynaud, Les syndicats en France, Paris, A. Colin, 1963, p. 61.

CHAPITRE III

L'EXEMPLE DU SYNDICALISME AMERICAIN

Avant d'appliquer le cadre conceptuel que nous venons d'établir à notre objet d'étude, il nous semble indiqué d'en illustrer la pertinence au moyen de quelques exemples. Pour ce faire, nous utiliserons l'histoire du syndicalisme américain, car elle est assez développée et assez connue pour nous permettre de démontrer la valeur de nos hypothèses, situation que ne présente pas l'histoire du syndicalisme québecois. Il est bien entendu toutefois que les quelques pages qui vont suivre ne sont présentées qu'à titre indicatif.

"American Federation of Labor"

L'American Federation of Labor (AFL) sous la direction de Gompers nous fournit l'exemple d'un syndicalisme au sein duquel le groupe de pression prend le pas sur le mouvement social, le court terme sur le long terme et l'économique sur le politique. Ce dernier n'est plus qu'un bouclier à l'abri duquel deux organisations puissantes et conservatrices, le capital et le travail, constituées toutes deux en monopoles, se partagent en des conflits limités la richesse nationale. Michel Crozier décrit ainsi la situation:

> Sous la conduite habile de son président Samuel Gompers, le théoricien du syndicalisme "pain et beurre", l'AFL joua sur les deux tableaux, plaidant la cause des travailleurs devant les employeurs et le gouvernement en les assurant de sa modération, et plaidant la cause de l'ordre établi devant les travailleurs en les assurant de sa combativité. En même temps, elle multipliait les invites au Président Wilson et aux Démocrates pour la constitution d'une alliance qui leur garantirait les votes ouvriers en échange du soutien qui était nécessaire aux syndicats pour établir avec le patronat des relations paisibles et fructueuses et écarter ainsi la menace bolchévique. 1/

La définition même que Gompers donnait des syndicats démontre le privilège marqué qu'il confère au pôle du groupe de pression, ou, pour revenir à la terminologie d'Etzioni, à l'organisation utilitariste: "Les unions, disait-il en 1906, sont les organisations d'affaires des salariés, qui s'occupent des affaires des salariés." 2/ (traduction) Du coup, les règles du jeu de l'économie libérale se trouvent justifiées. Gompers a une confiance illimitée dans la capacité du système capitaliste d'assurer le développement économique; s'étant déchargé lui-même de tout souci de ce côté, il peut se contenter de donner des objectifs syndicaux une définition minimale: "More, more, more,..." Ces mots marquent son indifférence face à toute perspective à long terme; attitude qu'il justifie ainsi:

> ...les travailleurs intelligents, qui ont du bon sens et de la compréhension, préfèrent s'occuper des problèmes du jour, du problème auquel ils font face aujourd'hui, au sujet duquel ils doivent se battre s'ils veulent avancer, plutôt que de s'occuper d'une image et d'un rêve qui n'a jamais eu et j'en suis sûr, n'aura jamais d'importance dans les affaires de l'humanité, et qui nous menacerait, s'il pouvait être mis sur pied, du pire système d'effort et d'activité restrictives jamais conçu par l'entendement humain (le socialisme). 3/ (traduction)

Ce refus de toute restriction à son action, Gompers lui donne deux sens en particulier. En premier lieu, il considère que la véritable lutte ouvrière doit être menée sur le plan économique, l'action politique n'étant que l'adjuvant de la négociation collective. Il s'oppose donc à l'obtention de la journée de huit heures par voie législative—sauf pour les femmes, les enfants et les fonctionnaires—à l'assurance-maladie et à l'assurance-chômage; à propos du salaire minimum, il déclare: "S'il était jamais question dans ce pays-ci de confier à un tribunal le pouvoir de fixer légalement le salaire des hommes, le monde ouvrier s'y opposerait par tous les moyens

en son pouvoir." 4/ (traduction) Il se refuse à ce que le pouvoir des unions soit le moins du monde entamé par l'Etat, et il s'objecte violemment à ce que celui-ci intervienne dans les rapports de force entre patrons et organisations ouvrières. (Notons que G. Meany, actuel président de l'AFL-CIO, a pris la même position lors de la grève des employés de chemins de fer en 1967 aux Etats-Unis.) Pour préserver sa liberté, Gompers entend manoeuvrer les politiciens, c'est-à-dire "récompenser les amis du travail et punir ses ennemis", qu'il s'agisse d'hommes ou de partis.

En second lieu, Gompers n'entend pas être entravé dans son travail par la masse des ouvriers non ou semi-spécialisés. Son organisation n'est que la juxtaposition de différentes unions d'ouvriers qualifiés; chacune de celles-ci tient à veiller elle-même sur ses intérêts et ne désire aucunement admettre en son sein les travailleurs de la production de masse; ces derniers sont en effet moins capables de se défendre sur un marché de la main-d'oeuvre où l'immigration entretient une surabondance de l'offre et donc un abaissement du prix du travail.

Entre d'une part un syndicalisme de masse, qui aurait dû avoir recours à l'action politique et se préoccuper de fixer des buts, de définir des stratégies à long terme, et qui aurait pu s'orienter dans la voie d'un réajustement des règles du jeu social, et d'autre part un syndicalisme d'aristocratie ouvrière, très combattif certes, mais purement économique et agissant à court terme, c'est le second qu'a choisi Gompers. La résultante de ces trois facteurs, action purement économique, groupe de pression et à court terme, c'est un syndicalisme centré sur les groupes d'occupations, un syndicalisme de métiers.

Les Chevaliers du travail

Les Chevaliers du travail, et c'est là ce qui les distingue radicalement de l'AFL, constituent un mouvement social. Certes, ils ne rejettent pas le système capitaliste, mais ils jugent qu'il s'est en général montré irrespectueux de la dignité des travailleurs; ils veulent donc bâtir à côté un autre système économique. Ils désirent des changements normatifs, mais sur un mode utopique: que les classes productrices puissent former des coopératives de production, que les ouvriers puissent s'établir à leur compte, etc.

Ils ne veulent donc ni accepter ni détruire les règles du jeu, mais construire un autre jeu tout à côté. Dans l'intervalle, ils doivent cependant défendre leurs membres là où ils sont. Comme il ne s'agit pas d'accumuler des munitions en tant que groupe de pression, mais plutôt de protester au plan des principes, ils décident de recruter tous les types de travailleurs et de les unir par des liens de solidarité très puissants:

> Ils voulaient établir un empire du travail, qui comprendrait non seulement les salariés, mais "toutes les classes productives". Le pouvoir central aurait autorité directement sur les membres individuels, de quelque façon qu'ils soient distribués au sein des organismes subsidiaires. Leur devise, "Un tort causé à l'un est un tort causé à tous", exprimait cet idéal. 5/ (traduction).

Notons que cette volonté de syndiquer tous les producteurs, si elle permet au mouvement de recruter en un temps record un nombre considérable de membres, constitue en même temps sa faiblesse; en effet, de là naissent les dissensions internes entre cellules de métier et cellules mixtes, de même que la concurrence, qui lui sera fatale, avec une AFL aristocratique et beaucoup plus puissante sur le marché de la main-d'oeuvre.

Mais la faiblesse des Chevaliers du travail vient aussi d'une absence de perspectives à long terme, et en particulier d'une absence de prise de conscience au plan politique. C'est peut-être là, d'ailleurs, ce qui marque le plus la différence entre cette première poussée du syndicalisme industriel et la constitution du Congress of Industrial Organizations (CIO), un demi-siècle plus tard. La volonté de restaurer la dignité du travail, de revaloriser la communauté de travail ressemble trop au cri de "La mine aux mineurs" pour qu'on ne signale pas l'analogie entre les Chevaliers du travail et l'anarcho-syndicalisme. Dans l'un et dans l'autre cas, il ne s'agit pas d'un programme bien coordonné de restructuration de la société, mais d'une revendication spontanée et presque émotive: il ne s'agit pas de prendre en mains l'appareil de l'Etat, ni même de faire pression systématiquement sur lui, mais de s'approprier l'économie, ou plutôt certaines unités économiques.

L'exemple des Chevaliers du travail montre qu'un syndicalisme—mouvement social mais sans visées à long terme est de soi fragile; cela s'avère particulièrement vrai s'il doit faire face, sans avoir à sa disposition comme arme de défense un programme politique, à une organisation qui elle aussi travaille à court terme, mais à la manière d'un groupe de pression, comme l'AFL. L'anarcho-syndicalisme, en tant qu'expression idéologique à l'état pur, comme le montrent les événements de mai '68 en France ou les occupations d'usines aux Etats-Unis en 1937, peut surgir à tout moment au sein d'un mouvement syndical plus bureaucratisé; et il ne peut, semble-t-il constituer une base d'organisation stable pour un mouvement de quelque envergure.

Les "Industrial Workers of the World"

L'organisation des "Industrial Workers of the World", même si elle présente certaines différences par rapport aux Chevaliers du travail, nous fournit un second exemple de l'instabilité du modèle anarcho-syndicaliste; instabilité qui provient de son incapacité à concevoir des visées a long terme ou, comme ce fut en particulier le cas pour les IWW, de son incapacité à penser le long terme autrement que comme l'extension et l'amplification simples du court terme.

Les IWW avaient nettement le caractère d'un mouvement social, puisqu'ils croyaient en la nécessité d'un bouleversement de la société qui jetterait bas la classe capitaliste:

> La classe ouvrière et la classe des employeurs n'ont rien en commun. (...) Entre ces deux classes, un combat doit se poursuivre jusqu'à ce que les travailleurs du monde s'organisent comme classe, prennent possession de la terre et de l'appareil de production et abolissent le salariat. 6/ (traduction)

Cette lutte, ils n'entendent la mener qu'au plan économique, même si à leur premier congrès se sont manifestées quelques velléités de faire de l'action politique. Ceci ne signifie pas, toutefois, qu'ils n'ont pas de conscience politique: leur théorie des intérêts de classes est là pour démontrer le contraire. Mais ils croient que le combat doit se mener dans les unités économiques de base, pour déboucher finalement, à partir de là, sur une prise de possession de toute la société:

> Personnellement (c'est le secrétaire-trésorier des IWW en 1915 qui parle), je ne pense pas que cela (le renversement de la classe dominante) peut être accompli par l'action politique... (...) Je pense que cela peut être fait par l'action directe. Je veux dire par l'organisation des forces du travail. (...) Pouvez-vous concevoir

> quoi que ce soit que les travailleurs ne pourraient faire s'ils étaient organisés dans une seule grande union? Si les travailleurs étaient organisés et auto-disciplinés, ils pourraient arrêter toutes les roues de tourner aux Etats-Unis dès ce soir et balayer vos capitalistes, vos législatures d'Etats et vos politiciens dans la mer. Le travail est ce qui fait marcher la société... 7/ (traduction).

Le refus de l'action politique par les IWW n'est donc pas dû à une absence de conscience, mais à la conception, tirée d'un marxisme simplifié, que le politique n'est que la résultante de l'économie et ne peut donc contribuer à transformer ce dernier. Si c'est l'idée de la lutte des classes que rend ennemis l'AFL et les IWW, c'est par contre la présence de cette conscience politique qui distingue ces derniers des Chevaliers du travail.

Ces deux dernières organisations ont cependant en commun une certaine faiblesse, une incapacité de situer leur mouvement dans une perspective à long terme. Dans les deux cas, mais plus encore dans celui des IWW, on a le courage et la perspicacité de s'attaquer au problème de l'organisation des travailleurs des grandes industries de production de masse. Du côté des "Wobblies", on croit que la prise en mains de l'économie par une "one big union" pourra se faire sur le modèle de la saisie et de l'occupation de l'usine par un syndicat local; c'est ce que nous entendions quand nous parlions plus haut de l'incapacité des "Wobblies" à concevoir le long terme comme autre chose que l'extension pure et simple du court terme. L'absence d'une pensée stratégique cohérente se faisait même sentir dans l'action plus quotidienne:

> Ils (les IWW) représentaient en effet toujours une révolte instinctive beaucoup plus qu'un effort conscient vers un objectif défini. Ils gagnaient parfois des grèves et imposaient certaines conditions aux patrons, mais leur refus d'établir par la négociation un modus vivendi plus paisible faisait souvent reperdre aux travailleurs les avantages acquis, à moins qu'ils n'aient ainsi frayé la voie à un syndicat AFL. 8/

Le fait que les IWW n'aient jamais compté plus de 120,000 membres et soient disparus de la scène montre encore une fois l'instabilité intrinseque du composé mouvement social—court terme.

Le "Congress of Industrial Organizations"

Pour terminer ce bref rappel du syndicalisme américain, il nous reste à parler du CIO, et tout particulièrement de la tendance qu'y représente Walter Reuther, président du Syndicat de l'auto. En un sens, on peut dire que le CIO se situe à l'origine dans la filiation des IWW; en effet, il reprend à son compte le souci de ces derniers d'organiser les travailleurs de l'industrie de production de masse, ce qui l'oblige à aller au-delà des limites des juridictions de métiers. Plus encore, John Lewis, tout républicain qu'il soit, engage comme organisateurs des socialistes, dont il se débarrassera par la suite, et l'on dit de Reuther qu'il en fût un lui-même; certains de ses gestes justifient d'ailleurs à l'époque ce qualificatif: occupation des usines de General Motors en 1937, demande que soit rendue publique la comptabilité de la GM, en 1945, afin de vérifier si la compagnie, comme elle le prétend, est incapable d'accéder aux demandes des travailleurs (ce qui pourrait constituer une ébauche de contrôle ouvrier). Le CIO de l'époque, même si les résultats qu'il obtient le mettent vite sur la voie d'un syndicalisme plus discipliné et moins violent face à l'ordre établi, pousse une forte pointe vers le mouvement social au plan économique; il demeure cependant du côté du groupe de pression et du réformisme au plan politique (appui au parti démocrate).

Si le CIO a pu connaître durant quelques années une telle orientation, il est tout de meme ramené assez rapidement vers le pôle du groupe de pression au plan économique, comme le prouve sa fusion avec l'AFL en 1955:

> Mais le CIO, quoique plus réceptif que l'AFL aux idées radicales et à l'action politique, s'est abstenu de toute critique fondamentale du système économique en vigueur; au lieu de cela, il a endossé le réformisme du "New Deal", s'est aligné sur l'aile libérale du parti démocrate, et a rejoint l'AFL pour obtenir pour ses membres une plus grande part des bénéfices du capitalisme. 9/ (traduction)

Il ne faudrait pas cependant assimiler le CIO à l'AFL. S'il est vrai que les deux organisations se rapprochent, ce n'est pas seulement à cause de l'institutionnalisation et de la bureaucratisation du CIO, mais aussi parce que l'AFL se transforme sous la pression de son rival. Ainsi, et quoique le principe des juridictions de métiers soit maintenu, plusieurs des unions AFL en viennent à ouvrir leurs portes à des groupes plus considérables de travailleurs et à recruter sur une base industrielle (v.g., les machinistes, les charpentiers-menuisiers et les électriciens dans une certaine mesure).

Deux éléments principaux continuent, avec plus ou moins de force selon les périodes, à distinguer les unions industrielles des autres. En premier lieu, au plan proprement économique, les premières ont une propension à situer leur action en tant que groupes de pression dans des perspectives à plus long terme. Cette différence tire son origine du type de recrutement même des deux types d'organisation: les syndicats de métiers choisissent de restreindre le mouvement et d'adopter une perspective malthusienne aux résultats immédiats; il s'agit de vendre aux patrons du travail au meilleur prix possible, et non d'aménager la place de la masse de travailleurs dans le système industriel; c'est ce qu'on pourrait appeler un désir de jouissance immédiate, par opposition au progrès. Le système de travail auquel participent les ouvriers de la production de masse est tout à fait différent; les problèmes que doit y résoudre le syndicalisme sont surtout de l'ordre de l'organisation, comme le montre l'exemple-limite

du travail à la chaîne. Les problèmes auxquels le syndicat doit faire face pour défendre ses membres sont beaucoup plus complexes: il ne s'agit plus, comme dans le cas des métiers, d'évaluer le prix d'un travail et d'une production auxquels le marché assigne automatiquement une valeur: l'organisation même du travail est à la fois le lieu principal que revendique l'entreprise au nom des droits de gérance (puisque sur elle repose tout ce qui fait l'efficacité, la productivité et la rentabilité de l'entreprise) et le point de focalisation des revendications ouvrières (puisque c'est cette organisation qui définit les conditions du travail et qui représente l'aliénation du travailleur).

Les conséquences de cette transformation, Reuther les tire quand il parle de démocratie industrielle, thème qu'avait jusque là négligé l'AFL:

> Nous pensons, voyez-vous, que l'union représente une tentative d'extension des processus démocratiques à la communauté industrielle; que l'organisation sociale repose sur le principe qu'à l'intérieur du cadre d'une société donnée les gens qui composent cette société doivent élaborer des règles et des règlements pour présider à leurs relations l'un avec l'autre. La négociation collective à travers l'union est une tentative d'extension de ce principe à la communauté industrielle. Les gens ont des droits et des privilèges et des obligations dans la communauté dans son ensemble, mais au sein de l'industrie ils n'ont eu aucun droit dans le passé. La négociation collective est une tentative d'établissement de leurs droits comme citoyens économiques au sein de la communauté industrielle. 10/ (traduction)

Il est clair qu'un objectif aussi complexe, surtout si ses promoteurs veulent l'étendre à toute société, ou au moins aux principaux secteurs économiques, suppose une stratégie à long terme, à la fois parce qu'elle s'effectue sur de grands ensembles et suppose un calcul très serré des manoeuvres, et parce qu'elle suppose que le mouvement syndical soit légitimé par la société.

C'est précisément à ce plan, celui de l'action politique au sens large, que se situe la seconde différence entre le CIO et l'AFL. Si le CIO, et Reuther en particulier ont pu mettre en veilleuse leur volonté de contestation, si timide fut-elle, dans l'appui inconditionnel que l'AFL-CIO apportait au parti démocrate, ils n'en sont pas moins constamment à la marge de la résurgence d'une action politique moins conformiste. Il nous semble clair que, pas plus qu'au plan économique, Reuther ne mènera son action politique sur le mode d'un mouvement social. Mais tout en demeurant, en politique, au niveau du groupe de pression, il inscrit son action dans une perspective à long terme. Alors que le mouvement dans son ensemble tend plutôt, sous des dehors plus modernes, à réutiliser la même vieille formule gompériste de "récompenser ses amis et de punir ses ennemis", Reuther—qui s'est d'ailleurs retiré de l'AFL-CIO récemment—fait appel à une politique nouvelle pour le pays et donc pour le mouvement syndical:

> Nous devons nous demander: à quoi est-ce bon d'obtenir un autre dollar dans notre chèque de paie ou un bénéfice de retraite plus élevé, si la société dans laquelle nous vivons se désintègre? Combien avons-nous réellement gagné au moyen d'une négociation collective globale si le milieu de vie de l'homme est empoisonné, si l'air n'est plus respirable, les autoroutes bloquées par la circulation, si la pauvreté, le chômage et le désespoir étreignent nos villes? Et nous ne devons pas seulement nous poser ces questions et d'autres; nous devons être préparés à apporter des réponses qui aident à rattraper des années de négligence sociale et d'erreur économique. 11/ (traduction)

Toujours dans cette perspective de renouveau, Reuther propose un certain nombre de politiques précises qui toutes supposent une action à long terme, c'est-à-dire un dépassement par le syndicalisme des avantages acquis, des intérêts particuliers, pour déboucher sur de nouvelles frontières:

- organisation des travailleurs non-syndiqués;
- modernisation de l'attitude syndicale face à la négociation collective;
- démocratisation de l'AFL-CIO;
- prise de responsabilités par le syndicalisme dans la communauté, la nation et le monde (Reuther propose entre autres une revalorisation, au sein du mouvement, des fédérations d'Etat et des conseils du travail).

On peut donc dire que le CIO, de quasi-mouvement social qu'il était à l'origine, s'est refroidi en groupe de pression, mais que sa volonté d'action à long terme au plan économique et une certaine résurgence d'une action politique nouveau style le distinguent de l'AFL.

NOTES

1/ Michel Crozier, Usines et syndicats d'Amérique, Paris, ed. ouvrières, 1951, p. 160.

2/ Cité dans L. Litwack, The American Labor Movement, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1962, p. 27.

3/ Cité dans L. Litwack, op. cit., p. 39.

4/ Cité dans H. Pelling, Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis, Paris, Seghers, 1965, pp. 145-146.

5/ W.M. Leiserson, American Trade Union Democracy, p. 96.

6/ Cité dans L. Litwack, op. cit., p. 42.

7/ Cité dans L. Litwack, op. cit., pp. 43 et 45.

8/ Michel Crozier, op. cit., pp. 158-159.

9/ Cité dans L. Litwack, op. cit., pp. 27-28.

10/ Cité dans L. Litwack, op. cit., p. 78.

11/ Walter Reuther, Report of President, 21st Constitutional Convention of UAW, May 1968, p. 143.

CHAPITRE IV

L'EVOLUTION HISTORIQUE DU SYNDICALISME AU QUEBEC

La question que nous nous posons dans cet ouvrage est finalement la suivante: dans quelle mesure les unions et les syndicats du Québec répondent-ils à ces différentes définitions? L'une et l'autre des centrales sont à la fois des mouvements et des groupes de pression, mais la question est de savoir quelles parties de l'une et de l'autre s'orientent plus d'un côté que de l'autre et sous l'influence de quels facteurs, ou dans quelles conjonctures.

La Confédération des Syndicats nationaux

Historiquement la CSN apparaît comme partie d'un mouvement beaucoup plus large, celui de l'action catholique. La CSN n'est pas centralisée au départ. Ce sont des syndicats liés de près aux structures diocésaines. On peut émettre l'hypothèse que les syndicats composant à l'origine la CSN sont des organisations ouvrières restreintes répondant, tardivement d'ailleurs, à l'industrialisation. Mais assez rapidement le clergé catholique offre des structures d'accueil où se logeront sans trop de difficultés ces organisations naissantes. Jusqu'à un certain point on pourrait dire que si le projet initial des syndicats chrétiens ne vise pas à constituer une organisation centralisée, c'est d'une part que ces syndicats s'inspirent des unions américaines qui se sont installées depuis plus longtemps au Québec, et d'autre part qu'elles se trouvent placées par leur référence au catholicisme dans une organisation beaucoup plus vaste, très structurée et qui est l'Eglise elle-même, couvrant tout le territoire de son réseau paroissial. Même s'il n'existe au départ que quelques ilots, qui syndicalement sont entièrement séparés, ils se trouvent en fait déjà inscrits—et sans qu'il y ait là

projet syndical—dans une structure beaucoup plus vaste, à caractère fortement centralisé, vers laquelle ils se dirigeront très facilement au fur et à mesure qu'ils prendront conscience de leur identité collective, mais aussi de leur faiblesse en face des organisations rivales, et plus tard dans la mesure où ils épouseront l'effort de mobilisation de la collectivité québecoise vers la croissance.

La Fédération des Travailleurs du Québec

L'origine de la FTQ n'est en rien comparable à celle de la CSN, puisqu'il s'agit là de branches des organisations syndicales américaines. La structure de ces unions nous renvoie donc directement aux structures des unions de métier de l'AFL et aux structures des unions industrielles du CIO ensuite. On sait aussi que l'implantation des unions qui formeront ultérieurement la FTQ se concentre d'abord dans la région montréalaise, alors que la CSN s'est plus développée dans la région de Québec; que les unions américaines couvriront plus rapidement la grande industrie, alors que la CSN s'implantera plus fortement dans les industries moins avancées techniquement.

A l'inverse de la CSN, il n'y a donc à l'origine du syndicalisme international au Québec aucun modèle centralisateur, déclaré ou sous-jacent. Il y a uniquement le marché du travail, que les ouvriers de métier s'efforcent de contrôler par la création des unions. Il y a ensuite le développement des secteurs industriels du capitalisme que l'organisation du syndicalisme américain va suivre en quelque sorte pas à pas, calquant son modèle sur celui de la grande industrie et bâtissant de puissantes fédérations. Les syndicats composant aujourd'hui la FTQ sont donc les héritiers de deux courants, l'un de la première période du capitalisme et qui est caractérisé par

une parcellisation extrême, celle des métiers à travers tout le réseau industriel, l'autre de la période de la concentration qui donnera naissance au CIO.

On peut constater qu'assez tôt la CSN s'intègre dans une organisation qui prend en charge l'ensemble de la population sur tout le territoire. Les unions américaines n'ont aucune visée de ce type. Elles collent à l'industrie là où elle se trouve et elles développeront même assez rapidement, dans la première comme dans la seconde phase, une stratégie des métiers puis des industries de pointe. Le modèle du syndicalisme nord-américain n'est autre que le capitalisme: de même que celui-ci obéit à une règle de rendement et de profit maximum et se soucie fort peu des industries tombant dans la marginalité, de la même façon le syndicalisme nord-américain se définira au plan économique d'abord, il s'efforcera de conquérir les métiers, puis les industries à haut rendement et à haut profits. C'est donc un modèle de croissance industriel, économique, qui est sous-jacent au développement du syndicalisme nord-américain, alors que selon notre hypothèse c'est plutôt un modèle social, politique qui est sous-jacent au développement des syndicats nationaux.

La structure des relations industrielles

Mais les syndicats nationaux, il faut le souligner très fortement, n'échappent pas au système de la négociation collective institutionnalisé par le "New Deal". Ils n'ont donc en réalité pas le choix d'agir dans une structure de relations industrielles qui conviendrait peut-être mieux à leurs tendances propres.

Tel était pourtant le sens profond de la loi de l'extension juridique de la convention collective qui a un caractère nettement politique, puisqu'elle fait intervenir l'Etat dans une stratégie où ne s'affrontaient jusqu'alors que deux partenaires contractant librement et sous le régime du droit privé. Mais la réussite d'un tel système, que les premiers projets Roosevelt n'avaient pas négligés, eut supposé que la crise économique dure et permette à l'Etat de saisir cette occasion d'étendre son influence sur la vie économique, ou de s'orienter vers un régime économique à caractère étatique, ce qui ne fut évidemment pas le cas.

Au contraire, dès le moment où la crise est passée, le système des décrets ne fonctionne plus que marginalement, dans un certain nombre d'industries, et c'est une formule nouvelle qui apparaît, celle du "Wagner Act", institutionnalisant l'accord librement négocié par les parties. Dans l'industrie québecoise, elle-même aux mains des capitalistes canadiens-anglais et américains, et largement dominée par les unions internationales, il n'eût pas été pensable qu'un autre système ait quelque chance de s'implanter, la prospérité étant revenue. Tel est bien le cas en effet, puisque la seconde guerre mondiale apporte un essor industriel au Québec et une dernière vague d'urbanisation de la population québecoise. C'est donc aussi la période où les syndicats nationaux pénètrent plus fortement dans la grande industrie.

Reprenons sommairement l'histoire de l'implantation de la CTCC-CSN, de l'AFL et du CIO au Québec, en parallèle avec l'évolution de la législation du travail que nous venons d'évoquer. Ceci nous permettra, particulièrement à l'aide du concept de "privilège du retard historique", de saisir d'une part les origines et les raisons de la concurrence qui oppose ces organisations, et d'autre part d'expliquer certaines transformations récentes des structures de ces centrales.

Sans vouloir supposer un lien organique entre la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC) et les Chevaliers du travail, peut-être n'est-il pas inutile de rappeler en commençant que le Québec est le bastion de la résistance des Chevaliers en Amérique du Nord. Alors qu'outre-frontière cette organisation, que nous avons déjà caractérisée comme un mouvement social, sans perspectives à long terme, s'effondre rapidement sous les attaques de l'AFL, formée de syndicats de métiers qui se veulent autonomes et qui sont très bien équipés pour faire face à l'hostilité du monde patronal, les Chevaliers continuent leur activité au Québec malgré les réticences et la méfiance du haut clergé, qui en redoute le laïcisme. Ils finissent tout de même par s'effondrer sous les coups de l'AFL, qui occupera seule la scène jusqu'à la fondation de la CTCC au début des années '20. Cette CTCC, bien qu'elle soit l'oeuvre du clergé, se situe en un sens dans la filiation des Chevaliers. En effet comme elle est aussi un mouvement social, qui partage d'ailleurs l'objectif original des Chevaliers, la revalorisation du travail, elle vise aussi à recruter le plus grand nombre de travailleurs possible et ne se soucie guère des frontières entre les ouvriers de différents métiers ainsi qu'entre ouvriers spécialisés et ouvriers non-spécialisés. Ces frontières constituent par contre le principe fondamental d'organisation de l'AFL.

On peut dire que la CTCC profite une première fois à cette époque du privilège du retard historique: parce qu'elle ne peut mettre à profit avant l'AFL, ou en même temps qu'elle, l'instrument tres efficace pour l'époque qu'est l'organisation des travailleurs sur une base professionnelle, elle se trouve en retard, c'est-à-dire incapable de concurrencer sur ce terrain une AFL qui a eu le temps de s'implanter très solidement. Ce retard devient un privilège dans la mesure où la CTCC évite en bonne partie les problèmes

que causera à l'AFL ce système rigide d'organisation. Celle-ci est en effet handicapée par le fait qu'elle ne peut jamais mobiliser tous ses effectifs pour une cause commune, chaque syndicat tenant farouchement à son autonomie. De plus les efforts d'organisation de ces syndicats sont très limités, puisque chacun ne peut recruter que dans les limites étroites de la définition du métier et parmi le nombre de plus en plus restreint, en termes relatifs, des ouvriers professionnels. Quant à la CTCC, s'il est vrai qu'elle mobilise à l'époque les travailleurs pour une cause qui tient plus de l'univers religieux que de celui du travail, elle n'en voit pas moins sa tâche facilitée par le fait de l'inexistence de structures professionnelles puissantes. Jusqu'à la guerre ses principales structures d'encadrement sont locales ou régionales (conseils centraux et unions régionales) et surtout centrées sur l'idéologie (cercles d'études ouvriers), et non pas professionnelles; cela lui permet d'atteindre, vers la fin des années '30 un effectif comparable à celui des unions internationales de l'AFL.

Que se passe-t-il dans les unions internationales, de la seconde guerre mondiale aux années 1960. Le CIO, né aux Etats-Unis en 1935 d'une scission au sein de l'AFL, devrait normalement jouir lui aussi du privilège du retard historique, puisque, tout comme la CSN, il n'est pas entravé par la rigidité des structures professionnelles que connaît l'AFL. Sa formule d'organisation beaucoup plus souple et son ouverture à l'action politique, conjuguées à un développement industriel qui marque principalement les industries de production de masse, pourraient lui permettre de devenir à brève échéance un rival de l'AFL. C'est effectivement ce qui s'est produit. Mais l'AFL, sous la pression de cette concurrence, se ressaisit assez rapidement. Plusieurs de ses unions, sans rien abandonner de leurs principes, adoptent graduellement des modes de recrutement et de fonctionnement plus modernes,

de sorte que le CIO représentera encore une minorité des travailleurs organisés au moment de la fusion en 1955.

Au Québec, quatre autres facteurs s'ajoutent qui viennent encore retarder l'avance des unions internationales industrielles. En premier lieu, l'implantation dans certains secteurs de la CTCC, sur laquelle on reviendra plus loin. En second lieu, le fait que la clé politique qui permet l'essor du CIO, le "Wagner Act", s'il intervient aux Etats-Unis vers le milieu des années '30, n'a son correspondant au Québec que dix années plus tard. En troisième lieu le CIO, aux prises avec de graves problèmes dans son pays d'origine, tarde à s'implanter au Canada. Quand il le fait, c'est d'abord en Ontario, et il ne vient au Québec qu'une fois bien consolidées les positions de l'AFL, comme l'indique la fondation très tardive de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ), au début des années '50. En dernier lieu, le régime duplessiste jette un moratoire sur le recrutement syndical, surtout à partir des années '50, de sorte que la FUIQ—CIO est entravée dans son rattrapage. Ce moratoire a d'autant plus d'effet que le même régime passe par ailleurs des ententes tacites avec certaines unions AFL; pour limitées que soient ces ententes elles n'en protegent pas moins ces unions des attaques que les autres doivent subir.

Cela étant dit, certaines unions CIO réussissent à s'implanter fermement, comme les Métallos, l'Union des salaisons, etc. De même en est-il de certaines unions AFL qui, de fait, sont plus industrielles que professionnelles: tabac, pâtes et papiers, etc. A cela s'ajoute le dynamisme de la FUIQ; il est tel que l'on prévoit une alliance et même une fusion entre celle-ci et une CTCC qui se décléricalise et s'affirme au plan syndical, plutôt qu'avec une Fédération provinciale du Travail du Québec (FPTQ-AFL) plus que

prudente. Mais les fusions de 1955 aux Etats-Unis et de 1956 au Canada conduisent a la formation de la nouvelle FTQ en 1957, de sorte que les partenaires sont en place au sein d'un mouvement unifié pour un grand débat sur la place et le rôle du syndicalisme international au Québec. C'est à ce débat que sera consacré l'un des chapitres suivants.

A la même époque, les succès de la CTCC sont plus mitigés. L'idéologie catholique, qui a fait sa fortune en termes d'effectifs jusque-là, lui rend difficile de saisir l'occasion au moment du développement industriel de la deuxième guerre et de la passation au Québec de la loi correspondant au "Wagner Act", parce que cette idéologie n'a pas intégré le concept et la réalité de l'industrialisation et de l'urbanisation. Le changement de leadership au sein de la centrale ne se produit qu'au seuil des années '50, et dès lors commencent les heurts avec le régime duplessiste, qui ne seront pas qu'une mince entrave pour le mouvement.

Malgré ces difficultés, la CTCC réussira à établir de bonnes têtes de pont dans les secteurs du textile, des mines et des pâtes et papiers, et à se constituer un bastion, le Saguenay-Lac-St-Jean, dans la métallurgie. A partir de ce bastion, la Fédération de la métallurgie réussira à élargir ses assises vers les chantiers maritimes notamment. Cette implantation dans les grands secteurs industriels demeure cependant beaucoup moins importante que celle des unions de la centrale rivale. De telle sorte que la structure de la CTCC-CSN n'a pas le temps de se diviser en secteurs professionnels rigides comme c'est le cas pour la FTQ. Les éléments sont en place pour un nouveau bond par dessus le retard historique, dans la mesure où cette structure plus souple et plus centralisée à la fois permettra à la CSN de profiter beaucoup plus que sa rivale de l'ouverture du secteur public au syndicalisme.

Dans ce secteur en effet, un syndicalisme plus adapté à la réalité politique et territoriale qu'à la structure sectorielle de l'industrie est appelé à mieux convenir.

La conjoncture politique des années '60 transforme les données du problème. En effet l'effrondrement du régime duplessiste signifie que les forces sociales nouvelles que l'industrialisation a fait surgir se sentent à même de contrôler le développement économique et social du Québec. C'est la révolution tranquille, au nom du principe "maître chez-nous". C'est la réponse à la dépendance économique et politique où se trouve le Québec. Cette dépendance se traduit par de nombreuses faiblesses: absence de capitaux, absence de personnel à formation technique, etc. L'ancien régime a tellement duré qu'il a laissé subsister des structures totalement inadéquates. Il s'agit pour le nouveau gouvernement libéral de moderniser.

Le schéma peut s'esquisser assez facilement: créer un appareil étatique moderne, se saisir de quelques secteurs économiques, fonder un système d'éducation capable de produire le personnel qui réalisera la prise en main de la société. Ces trois objectifs principaux rencontrent trois oppositions offrant des degrés variables de résistance. L'appareil de l'Etat est apparemment celui qui en offre le moins: il est à ce point vétuste et inadéquat qu'il suffit d'en gonfler les effectifs pour le transformer profondément. Le système scolaire et universitaire est dans les mains de l'Eglise mais celle-ci est d'autant plus prête à de sérieuses concessions qu'elle se sait définitivement incapable de suffire à la tâche, tout en se sachant assez puissante encore pour contrôler l'évolution.

Le secteur économique est de loin le plus difficile à maîtriser. Etant largement indépendant du contexte socio-politique, il s'est modernisé

dans les mains des canadiens-anglais et des américains. C'est même cette modernisation qui a suscité de nouvelles élites capable de moderniser à leur tour la population. De cette modernisation des mentalités et des rôles l'industrie ne peut se passer si elle veut continuer à croître; elle la favorisera donc dans tous les secteurs où elle lui est indispensable: éducation, santé, fonction publique. Sa partie conservatrice résistera bien un peu à la nationalisation de l'électricité, mais cette nationalisation est fonctionnelle par rapport au développement de la société industrielle et elle a été réalisée depuis quelques décennies en Ontario. La grande industrie confie facilement aux Etats nationaux ou provinciaux la gestion du secteur électrique dans la mesure où il s'agit en fin de compte d'un service public au même titre que les voies de communication. Ainsi se fera sans difficulté, quoiqu'à prix élevé, la nationalisation d'une seule branche de toutes les industries, celle qui leur est, à toutes, indispensable.

Enfin, le secteur hospitalier sera lui aussi pris en charge par l'Etat. Il en est un peu de ce dernier secteur comme du système scolaire; les communautés religieuses qui en avaient traditionnellement le contrôle ne suffisent plus ni en personnel, ni en compétence, ni en ressources à en assurer le fonctionnement, l'administration et le développement. C'est donc par une sécurité sociale hospitalière que se fera un transfert partiel de responsabilités à l'Etat.

Cette politique de modernisation du gouvernement libéral va favoriser la croissance accélérée de la CSN et exercer une grande influence sur la transformation de ses objectifs et de ses structures. En 1964, le gouvernement synthétise les différentes législations dans un code du travail; c'est là l'occasion d'une prise de conscience de leur force par les syndicalistes (songeons à la menace de grève générale de la FTQ). Par ailleurs, le

Bill 55 accorde aux fonctionnaires le droit de se syndiquer; et certains groupes au sein des professions libérales, profitant du même mouvement et utilisant la loi sur les syndicats professionnels de 1924, se mettent à négocier. Tel est le cas des médecins, des ingénieurs forestiers, des ingénieurs de l'Hydro Québec et de la ville de Montréal. C'est en 1964 que commencent de longues et difficiles négociations dans le secteur des hôpitaux et le 1er décembre de la même année les fonctionnaires provinciaux décident à majorité de 75 p. 100, d'adhérer au syndicat des fonctionnaires affilié à la CSN. De syndicat presque exclusivement ouvrier jusqu'en 1960, la CSN se retrouve six ans plus tard composée à 50 p. 100 de cols blancs.

Répartition des effectifs des fédérations de la CTCC-CSN par secteur

	1940	1945	1950	1955	1960	1966
Primaire	7.92	3.79	4.5	5.31	5.19	2.4
Secondaire	81.69	88.75	68.1	76.96	75.61	47.1
Tertiaire	10.37	7.44	13.2	17.71	19.18	47.3
			85.8 *			97.0

* En 1950, les syndicats directement affiliés à la centrale (14.2 p. 100) ont été exclus du calcul.

Il est impossible de donner les mêmes informations pour les unions internationales et "nationales" au Québec pendant cette période, pour des raisons que nous avons déjà expliquées dans la partie du rapport qui porte sur les structures de la FTQ. On peut cependant estimer que les unions de métiers et de tradition AFL, de dominantes qu'elles étaient avant la fusion de 1957, sont devenues minoritaires depuis lors par rapport aux unions industrielles; ajoutons que la FTQ compte environ 10 p. 100 de ses affiliés actuels dans les services publics.

CHAPITRE V

ANCIEN SYNDICALISME, SYNDICALISME MODERNE ET NOUVEAU SYNDICALISME

De ce qui précède se dégagent trois tendances du syndicalisme au Québec: d'abord un syndicalisme traditionnel, centré sur l'artisanat industriel et le métier, ensuite un syndicalisme moderne centré sur la grande industrie, enfin un nouveau syndicalisme, celui dont les effectifs se situent dans les services publics et les emplois de type tertiaire dans l'industrie.

A la FTQ, le premier groupe comprend essentiellement les anciens syndicats de l'AFL. Soulignons cependant qu'un certain nombre de ces derniers échappent de plus en plus à cette définition dans la mesure où les secteurs de productions dans lesquels ils recrutent connaissent un développement qui oblige ces syndicats à se moderniser et même à prendre une forme industrielle. Cette situation est particulièrement bien illustrée par les machinistes, les ouvriers du papier et même dans une certaine mesure les charpentiers-menuisiers.

Les quelques unions qui restent caractéristiques de ce premier groupe (v.g., chapellerie, plusieurs unions du bâtiment) continuent à représenter le système d'action de l'AFL traditionnelle, c'est-à-dire qu'ils sont des groupes de pression à court terme dont l'action se situe au plan économique. Ce premier groupe est représenté à la CSN par certains syndicats du textile, du bâtiment et de la chaussure.

Le second groupe agit comme un groupe de pression, mais définit son action par le long terme. Il fait face en effet à la grande industrie et le système de relations industrielles auquel il participe exige des

stratégies complexes. A la FTQ on trouve dans cette catégorie les métallurgistes, l'automobile, les salaisons, c'est-à-dire ceux qui sont typiquement représentatifs du CIO. On peut y ajouter l'union de la pulpe et du papier et celle du tabac. Elles sont restées au sein de l'AFL jusqu'à la fusion de 1955: néanmoins avant cette date elles étaient déjà des forces de contestation au sein du vieux mouvement, puisque l'union des tabacs 1/ s'était substituée aux cigariers de Gompers, et que l'union de la pulpe, du sulfite et du papier s'était bâtie à côté de l'union des papetiers. A la CSN on retrouve dans ce groupe principalement la Fédération de la métallurgie, celle de la pulpe et du papier, et les secteurs appartenant à la grande industrie du textile.

Si les unions et syndicats de ce groupe ont été définis comme groupes de pression agissant à long terme, il faut ajouter que leur action se situe principalement au plan économique. Mais la logique de leur système d'action les amène en certaines conjonctures à déborder au plan politique. Telle est bien la position de Walter Reuther qui a été mentionnée plus haut. Cependant alors que Reuther fournit au parti démocrate—parti de coalition d'intérêts sans idéologie--un appui ferme et conditionnel, jouant en cela, au plan politique, le rôle d'un groupe de pression à long terme, les syndicats québecois dans certains cas vont plus loin. Ceux que nous avons mentionnés, les métallos, les salaisons et l'auto, accordent expressément leur soutien au NPD. Celui-ci, sans se prétendre un parti de classe, s'oppose cependant au parti libéral qui, comme le parti démocrate aux Etats-Unis, se définit comme coalition d'intérêts sans idéologie, mais plus progressiste que les conservateurs. Si donc Reuther passe du plan économique au plan politique, c'est à la manière d'un groupe de pression à court terme, alors que les mêmes unions au Québec s'orientent plus facilement vers le long terme.

L'exemple de la Fédération de la métallurgie de la CSN, dont les positions politiques sont moins bien définies, ne permet pas de caractériser nettement les fédérations de la CSN à ce niveau dans la mesure même où celles-ci font partie d'une centrale qui définit ses comportements politiques au niveau le plus élevé. Il en sera donc traité dans le dernier chapitre de ce texte; on peut cependant mentionner l'intervention très vigoureuse du président de la CSN, Jean Marchand, lors d'une campagne électorale contre le Crédit Social, qui menaçait les positions du parti libéral dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, bastion de la Fédération de la métallurgie CSN.

Le troisième groupe enfin est surtout caractéristique de la CSN et d'une union de la FTQ. Il s'agit essentiellement pour la CSN des fédérations des services, des ingénieurs et cadres, des services publics; groupes de pression dont le système d'action se situe très vite au long terme, ils agissent d'abord essentiellement au plan économique. Les raisons de leur orientation vers le long terme sont les suivantes. Alors que dans le secteur industriel la syndicalisation commence par de petites unités qui finissent par se fédérer, dans le cas des services publics, les syndicats constituent d'emblée des blocs très importants qui doivent présenter un ensemble de revendications très structurées. Par exemple, la revendication de la permanence de l'emploi des fonctionnaires pose immédiatement le problème de la rationnalité de l'administration de l'Etat. Leur grand nombre confère à leur action une puissance leur permettant de rattraper très vite le retard qu'ils ont accumulé par rapport au secteur industriel. Cette rapidité et cette puissance d'action conduit presque aussi rapidement l'Etat à dresser des obstacles administratifs et législatifs à une action qui prend très vite l'ampleur d'un mouvement. C'est bien la signification des Bills 25 et 1 mettant fin aux grèves des enseignants et du transport métropolitain respectivement. Finalement ces revendications, ces luttes, ces résistances,

ces obstacles et ces coups d'arrêt déplacent le système d'action du court terme au long terme, du plan économique au plan politique. Ces deux déplacements se renforcent mutuellement: en effet si, dans l'industrie, les négociations sont dispersées selon les très nombreuses unités de production, au niveau de l'Etat elles sont unifiées, comme le démontre la recherche par le gouvernement d'une "politique salariale". De même si le cycle de la négociation industrielle présente souvent une périodicité biennale, le cycle des services publics présente souvent une double périodicité. L'une, au plan économique, est comparable à la périodicité industrielle; l'autre, au plan politique, est beaucoup plus longue puisqu'elle correspond aux changements de gouvernement. La périodicité peut s'allonger encore si elle s'ajuste aux changements de régime qui, jusqu'ici, ne furent pas très fréquents au Québec.

La situation et les acteurs de ces relations font donc passer le système d'action au plan politique et au long terme. En effet, ces relations ne sont plus désormais seulement industrielles. La confirmation de cette hypothèse, on la trouve dans le changement de stratégie. Ainsi, en 1965, lorsque les ingénieurs de l'Hydro-Québec (CSN), se mettent en grève ils mettent de l'avant le problème de la participation en revendiquant l'inclusion dans l'unité de négociation qu'ils constituent ceux d'entre eux qui portent des responsabilités administratives jusqu'à un niveau beaucoup plus élevé que celui qui avait été délimité par la Régie d'Etat.

Mais la tactique change, elle aussi: la grève tournante des travailleurs affiliés au Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) (FTQ) à l'Hydro-Québec, en 1967, qui impliquait aussi bien des cols bleus que des cols blancs, manifeste l'obligation où se trouve le syndicat de manoeuvrer de telle façon qu'une législation spéciale ne vienne pas bloquer son action.

Ces syndicats se trouvent donc placés ipso facto dans un système de relations politiques.

Il est bien entendu que tous les acteurs syndicaux de ce nouveau type de relations n'ont pas encore pris conscience de ce changement par rapport à ce qui se passe dans le système de relations industrielles. Le fractionnement du processus de négociation avec l'Etat et ses agences représente certainement l'un des obstacles les plus importants à cet égard, chaque unité syndicale essayant de maximiser ses avantages particuliers un peu à la manière de ce qui se produit sur la scène industrielle. Mais l'âpreté des négociations depuis plus de deux ans et l'attitude assez intransigeante du gouvernement de l'Union Nationale pourrait fournir l'occasion d'une telle prise de conscience.

A cette étape de notre démarche, il nous paraît nécessaire de faire le point. Nous sommes en effet à une charnière de notre ouvrage, puisque les acteurs principaux (CSN et FTQ) et la société industrielle du Québec ont été décrits à la fois historiquement et dans les termes de notre ensemble conceptuel, et puisque nous nous proposons d'étudier, dans les chapitres qui suivent, l'état et l'évolution actuels des structures des deux organisations syndicales.

Ce que nous avons dit de la FTQ peut se résumer à ceci: un premier groupe d'unions, mettant à profit la formule de l'organisation par métiers, s'implante au Québec dès les débuts de l'industralisation; bien qu'il ait aujourd'hui transformé quelque peu ses structures pour les adapter à la nouvelle situation industrielle et à la législation du travail contemporaine, ce groupe d'unions continue à représenter une tradition de type gompérien (groupe de pression à court terme et essentiellement économique) qui n'est pas négligeable au sein de la centrale.

L'autre groupe important d'unions au sein de la FTQ se compose des anciennes unions du CIO. Venues plus tard au Québec, avec une formule d'organisation (par industries) qui correspond à une étape différente de l'industrialisation, ces unions ont occupé fort efficacement le terrain dans les grands secteurs industriels. Moins jalouses de leur autonomie que les unions de métier, elles se sont révélées plus ouvertes que ces dernières à des formules de coopération et de mise en commun de leurs ressources sous l'égide des centrales, surtout quand il s'agit de donner un prolongement politique à l'action syndicale. Mais l'essentiel de leur action se situe au plan économique, où elles définissent elles-mêmes des stratégies et des moyens de pression visant, à long terme, à leur assurer un pouvoir qui équilibre celui d'un patronat très puissant.

Enfin, la FTQ compte quelque 25,000 membres dans les services publics. Malgré leur faible importance numérique, les unions de ce secteur introduisent dans la centrale la conscience d'un nouveau système d'action, où la politique et le long terme représentent un poids important, particulièrement à cause de la concurrence avec la CSN.

Du côté de la CSN, on retrouve les trois mêmes types d'acteurs, mais dans des proportions et des rapports très différents. Fortement influencés par des valeurs religieuses extérieures au monde industriel lui-même, les premiers syndicats de la CSN recrutent surtout dans les régions et les secteurs économiques marginaux. Ils en gardent une orientation vers le court terme, mais aussi une ouverture à l'aspect mouvement social.

Quant aux syndicats des grands secteurs économiques, entravés par la tradition et la structure centralisée du mouvement para-religieux qu'est longtemps demeuré la CSN, ils ont connu relativement peu de succès dans leurs

tentatives de concurrence des unions internationales. Leur situation dans le système industriel les prédispose à une action de groupe de pression à long terme au plan économique; mais leur participation à un mouvement limité au Québec les sensibilise dans une certaine mesure à la politique.

Enfin, près de la moitié des effectifs de la CSN appartiennent aux services publics. Ces syndicats, comme nous l'avons dit, se situent objectivement dans l'orbite politique et leur action ne prend son sens plénier qu'à long terme. Cela ne veut pas dire que la conscience de ce caractère politique des relations syndicales est très développé; en fait, l'action de ces syndicats oscille entre les pôles mouvement social et groupe de pression selon que la politique est conçue comme solution globale du problème des travailleurs ou comme danger d'engloutissement de l'action syndicale.

Chacune des centrales présente donc ces trois types de syndicats, que nous avons appelés ancien, nouveau et moderne. Les transformations de structures actuelles et futures au sein de chaque organisation seront le fruit des alliances, oppositions et rapports de force entre ces groupes de syndicats à la fois à l'intérieur de chaque centrale et entre elles. Ce sont ces transformations que nous analyserons dans les pages qui vont suivre.

NOTES

1/ On donnait d'ailleurs à cette union le nom de "CIO de l'AFL".

CHAPITRE VI

LES CAUSES DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS STRUCTURELS DES APPAREILS SYNDICAUX

Le regroupement en trois grandes catégories des différents syndicats et unions a permis l'identification des acteurs et des systèmes d'action. Il s'agit maintenant de les replacer dans leur centrale respective, et d'examiner quel problème organisationnel chaque centrale affronte.

La Confédération des Syndicats nationaux et les bureaux régionaux

La création des bureaux régionaux

Dès 1958, à la suite de l'échec des négociations à propos de la fusion de la CTCC, (ancienne CSN) et du Congrès du travail du Canada, la CSN se voit dans l'obligation de se donner les structures nécessaires au développement de son existence autonome, en particulier dans le contexte de la concurrence inter-syndicale.

A la suite d'une enquête sur la réforme des structures et des services de la CSN, le comité exécutif a proposé en 1961 une nouvelle structure qui centralise les services et le congrès spécial l'a adoptée. Les bureaux régionaux ainsi créés assurent les services qui étaient auparavant sous la responsabilité du conseil central: organisation, éducation et dans une moindre mesure, services techniques. Ces bureaux régionaux sont formés par la CSN après entente avec les conseils centraux ou régionaux concernés. Neuf bureaux sont ainsi mis sur pied: Rimouski, Hauterive, Hull, Trois-Rivières, Montréal, Québec, Arvida, Tracy, Sherbrooke. Cette réforme attribue des responsabilités techniques et financières à l'organisation centrale, enlevant beaucoup de pouvoir aux conseils centraux.

On peut attribuer le fait que cette réforme ait été adoptée à la conjugaison de deux ordres de causes, l'un interne, l'autre externe. Au sein même de la CSN, les deux principaux groupes en présence sont les fédérations industrielles et celles du secteur public. Ces dernières favorisent une centralisation et une péréquation à l'intérieur du mouvement pour deux raisons principales.

La première est que ces fédérations se sont créées tout d'un coup et qu'elles ont donc besoin de se trouver à très brève échéance un encadrement efficace. Contrairement aux fédérations industrielles, qui s'annexent une à une des sections locales et qui peuvent donc y susciter au fur et à mesure les militants dont elles ont besoin et profiter des ressources locales, les fédérations du secteur public, quant à elles, ne jouissent pas des mêmes avantages. C'est pourquoi elles font directement appel à la répartition des forces de la centrale.

La deuxième raison est que ce syndicalisme a un seul employeur: l'Etat et ses agences. L'implantation de la grande industrie suit la répartition géographique des ressources naturelles et des pôles économiques, ce qui permet aux fédérations de ces secteurs de concentrer leurs énergies et donc de revendiquer leur autonomie. L'Etat par contre est dans l'obligation de fournir ses services sur l'ensemble du territoire, qu'il s'agisse de son administration, de ses services de santé ou de ses services scolaires. Il réalise donc de la sorte un quadrillage régional; et l'organisation syndicale se doit de le reproduire si elle veut être en mesure de répondre à l'Etat sur tous les fronts de ses relations industrielles et politiques.

A cela s'ajoute l'orientation et les objectifs de l'Etat dans les années '60: sa volonté de planification qui se traduit par la création du

Conseil d'orientation économique du Québec, le découpage des régions économiques, la nationalisation de l'électricité et son influence potentielle sur l'implantation des entreprises. L'idéologie de cette époque contribue donc à donner plus de poids aux revendications des fédérations du secteur public quand elles soutiennent l'idée de la régionalisation administrative de la CSN à partir de son appareil central.

Celui-ci s'est historiquement bâti en trois étapes. Si les conseils centraux viennent d'abord chapeauter les petites unités locales, c'est qu'ils correspondent historiquement à la rationnalité bureaucratique des divisions diocésaines. Dans la seconde étape, qui correspond au développement de la grande industrie, c'est l'organisation sectorielle, c'est-à-dire les fédérations qui dominent. Ceci ne s'accomplit pas sans conflits puisque les deux pouvoirs essentiels, le recrutement et la négociation, appartiennent respectivement aux conseils centraux et aux fédérations; ces conflits peuvent aller jusqu'à des mesures de représailles réciproques. Dans la troisième étape, qui correspond à la modernisation de l'Etat et à sa volonté d'être un moteur de croissance économique, l'entrée massive des travailleurs du secteur public à la CSN conduit celle-ci à renforcer son leadership central et à étendre son autorité sur les conseils centraux et les fédérations en implantant ses bureaux régionaux. Les tensions décrites précédemment entre les deux premiers types d'appareil se compliquent du fait de l'apparition d'une tierce partie, le bureau régional.

Si la réforme de 1962 peut rallier une majorité c'est que les fédérations disposent de peu d'arguments pour faire valoir le principe de leur autonomie. En effet les unions internationales, leurs concurrents directs, même si elles continuent à tenir une solide position dans

le secteur secondaire, ne sont pas très menaçantes durant cette période. C'est en effet la CSN qui est largement bénéficiaire de la vague de changements d'allégeance des années 1963/64, même si l'on doit mentionner que ce ne sont pas les unions importantes de la FTQ qui accusent des pertes.

De plus, les fédérations les plus fortes voient dans cette réforme de structures et dans la création des bureaux régionaux une occasion de rationaliser la CSN et de se débarrasser de certaines structures qu'elles jugeaient archaïques, dont les conseils centraux, avec lesquels elles avaient dû composer jusque-là.

Les secteurs les plus anciens de la CSN, pour leur part, ont le choix entre la tutelle informelle des fédérations puissantes et l'assistance par la centrale et ses bureaux régionaux. Le choix ne sera cependant pas uniforme puisqu'on verra certains syndicats de métier, comme ceux du bâtiment, se rallier à la formule de la fédération industrielle, alors que d'autres soutiendront la création des bureaux régionaux.

L'affaiblissement des bureaux régionaux

La chute du gouvernement libéral implique l'affaissement de l'idée et de la volonté de planification. Le gouvernement de l'Union Nationale, sans démolir l'appareil de recherche et de prévision économiques, lui enlève cependant son rôle de moteur dans la croissance économique, comme en témoigne entre autres le ralentissement progressif du Conseil d'orientation économique. Le mouvement qui avait porté la CSN depuis 1960 à s'ajuster aux structures nouvelles de l'Etat perd de son ampleur. L'accent se redéplace des relations politiques aux relations industrielles, et les tensions entre les trois types d'appareil se renforcent. Elles en viennent même au

point de rupture lors de l'affrontement des deux plans de réforme de la CSN et conduisent à la démission du secrétaire général.

L'existence d'un parti politique porteur d'une visée planificatrice ou même le simple maintien d'une aile gauche dans le parti libéral eut facilité la permanence du système des bureaux régionaux. Tel n'est pas le cas: le vide politique à gauche rend tout leur relief aux relations proprement industrielles et donc au système des fédérations, modèle éprouvé par contraste avec le modèle encore frêle de la régionalisation.

A ce premier argument en faveur des fédérations s'ajoute la menace plus grande que représentent les unions internationales, qui ont ajouté à leur propre puissance celle d'une FTQ aux pouvoirs plus étendus. En effet, si les unions nationales et internationales ont pu perdre 10,000 membres en 1963/64, leur contre-offensive a réduit les changements d'allégeance à des proportions très faibles. Certes, l'entente anti-maraudage entre la CSN, la FTQ et la Corporation des Enseignants du Québec (CEQ), si elle devait être finalement signée, affaiblirait cet argument. Mais cette entente ne concerne que les zones déjà conquises et la concurrence peut rester vive dans le recrutement des non-syndiqués.

La FTQ et les Métallos principalement ont déjà proposé un tel plan de recrutement. C'est l'idée avancée par J. Gérin-Lajoie, président des métallurgistes: ne plus restreindre la négociation collective au niveau de l'entreprise mais l'étendre aux branches industrielles. Si cette idée ne semble pas avoir dans l'immédiat de fortes chances d'etre appliquée, elle est cependant proche d'un modèle de relations industrielles à la suédoise; or ce modèle trouve des échos chez certains membres du parti libéral. Le modèle de la société suédoise, comme un tout, n'est-il lui aussi évoqué par

le chef du Mouvement Souveraineté Association? Si toutes ces hypothèses, auxquelles est sous-jacent un modèle de relations industrielles par secteur, devaient se réaliser la CSN devrait pouvoir aligner des fédérations puissantes. La réponse nouvelle à la résurgence de l'ancien régime pourrait se constituer dialectiquement autour du pôle de la branche industrielle et la CSN emprunterait alors la même direction que la FTQ. Cette tendance pour l'instant ne va pas sans susciter cependant des réactions de la part de la CSN, comme le démontre la déclaration récente du nouveau secrétaire général et du président de la CSN. Si ceux-ci tiennent à fixer des limites précises et relativement étroites à la négociation sectorielle, c'est que:

> La première préoccupation qu'un syndicaliste doit avoir, lorsque les syndicats s'engagent dans un processus de négociation nouveau et caractérisé par le fait que les rapports démocratiques des travailleurs avec la société dominante seront changés et d'une certaine manière déplacés, c'est de s'avancer dans ces relations nouvelles avec le même esprit et en gardant le même sens de la contestation et la même intégrité proprement syndicale, le même sens populaire militant, qu'on trouve assez facilement dans une action où les membres sont par définition proches des démarches de leur syndicat et y participent intimement, c'est-à-dire dans la négociation d'entreprise ou d'établissement. Il est de toute première importance qu'au départ, dans une situation nouvelle, les syndicats soient, à cet égard, bien ancrés dans la tradition syndicale la plus forte et la plus légitime, celle qui remonte à travers le temps jusqu'à l'origine même du syndicalisme. Les syndicats ne pourront se payer le luxe d'entrer dans ces mécanismes nouveaux avec la mentalité du syndicalisme d'affaires, là encore moins qu'ailleurs, du reste. 1/

On exprime là la traditionnelle méfiance des partisans du mouvement social à court terme (action directe) à l'égard des nouveaux types d'action des groupes de pression à long terme.

La CSN, qui a investi beaucoup d'efforts et d'argent dans la syndicalisation de la fonction publique, peut s'interroger à propos de la stabilité

du syndicalisme dans ce secteur, de l'inexpérience de ses militants et finalement de l'alliance conclue entre les cols blancs et les cols bleus. De plus la brutalité du gouvernement, par recours à des lois anti-grèves, ne peut manquer d'éveiller chez les anciennes fédérations la crainte de défaites trop retentissantes et dangereuses pour le prestige du mouvement. C'est dans cette conjoncture que s'explique le repli de la CSN sur ses bases plus traditionnelles.

Le renforcement de la Fédération des Travailleurs du Québec

Par comparaison avec la CSN, la FTQ ne recrute que 10 p. 100 environ de ses membres dans le secteur public québecois. Il y a à cela plusieurs raisons. En premier lieu, le syndicalisme international, même dans son pays d'origine, est essentiellement un syndicalisme ouvrier, c'est-à-dire qu'il néglige les secteurs des cols blancs et encore plus celui de la fonction publique. A cette première tradition s'en ajoute une autre: le mouvement syndical au Canada a tenu à ne recruter les travailleurs des services publics que dans les cadres de fédérations canadiennes. Il est d'ailleurs difficile qu'un Etat accepte que ses fonctionnaires participent à une organisation dont les assises principales sont outre-frontières. L'Etat québecois, dans son particularisme, adopte un comportement semblable lorsqu'il favorise la syndicalisation de ses fonctionnaires dans les cadres d'une organisation dont les assises sont exclusivement québecoises.

En conséquence et contrairement à la situation de la CSN, les syndicats du secteur public ne sont pas au nombre des partenaires principaux dans le débat sur la modernisation de la FTQ. Certes le Syndicat canadien de la Fonction publique, en faisant appel à de multiples reprises aux

services de la FTQ (v.g., campagne et grève à l'Hydro-Québec en 1965 et 1967) a contribué au renforcement de la centrale. Mais c'est surtout indirectement qu'il a joué un rôle dans cette réforme, en attirant l'attention des organisations internationales sur l'énorme puissance que ne manquerait pas de tirer la CSN du recrutement de près de 100,000 nouveaux membres dans le secteur public. Il attirait aussi l'attention sur la nécessité où se trouvait la FTQ de renforcer son caractère québecois afin de ne pas se laisser déborder par la centrale rivale.

A l'intérieur de la FTQ le débat oppose donc principalement les unions plus traditionnelles appartenant à l'AFL et les grandes fédérations industrielles. Il faut toutefois apporter ici des nuances à cette vision sommaire: la concurrence du CIO a forcé certaines branches de l'AFL à adopter les méthodes de leurs concurrents, y compris dans certains cas la formule de l'organisation industrielle. Le rapprochement est encore accentué à partir de la fusion de 1955, dans la mesure où le mouvement unifié se donne comme mission d'élaborer un syndicalisme plus moderne. Dans la balance du pouvoir interne, le poids des fédérations industrielles se fait de plus en plus grand.

Or ce sont ces dernières fédérations qui favorisent le plus nettement le renforcement de la FTQ. D'ailleurs la Fédération des unions industrielles du Québec, qui était leur porte-parole avant 1957, manifestait beaucoup plus de dynamisme que la Fédération provinciale du travail du Québec comme en témoignent ses nombreuses représentations auprès du pouvoir provincial, son engagement politique et son leadership sur ses unions. Ce phénomène général peut s'expliquer par deux principaux facteurs. D'une part les unions industrielles concentrent beaucoup moins d'énergie à la défense de leur juridiction puisque, contrairement aux unions de métiers, il ne s'agit

là pour elles d'une question de vie ou de mort. La disparition de cet obstacle ouvre la voie à des formes beaucoup plus étendues de coopération et de mise en commun des ressources. On peut citer l'exemple de la création en 1964 d'une équipe conjointe d'organisation CTC-FTQ pour résister aux assauts de la CSN. D'autre part, comme on l'a mentionné plus haut, ils ont une propension à situer leur action dans une perspective à long terme et à s'efforcer de la prolonger au plan politique. La FTQ est l'instrument tout désigné de ce type d'action.

La conjoncture politique de cette époque fournit précisément de nombreux arguments à ces réformateurs. Le nationalisme qui sous-tend la révolution tranquille (au nom du "maître chez-nous") et cette révolution elle-même, qui multiplie les occasions de contact entre l'Etat et le mouvement syndical, conduisent les unions à souhaiter que la FTQ exerce une autorité morale sur ses affiliés, leur fournisse des services dans le domaine de l'éducation, du recrutement et même à l'occasion de la négociation, et jouisse d'un prestige accrû devant l'opinion publique. A cela s'ajoute bien entendu la rivalité toujours présente avec la CSN, non seulement au plan syndical mais aussi au plan politique.

Ce renforcement par la rivalité interne de l'AFL et des fédérations industrielles d'une part et par rivalité avec la CSN d'autre part pousse la FTQ à une revendication d'autonomie vis-à-vis du CTC.

Le récent projet de négociation par branche industrielle vient encore soutenir les tenants du renforcement de la FTQ. En effet ce type de négociation conduit certes à des conflits et des accords qui doivent se résoudre au sommet. A coup sûr ceci favorise les grandes fédérations industrielles et peut renforcer leur propre pouvoir. Mais en même temps cela

vient soutenir la position de ceux qui sont les plus conscients qu'en face de l'Etat législateur et employeur il est indispensable de présenter des fronts communs. Et en prévision d'un retour ou d'une poussée des visées planificatrices, il est à prévoir qu'une économie cette fois concertée conduirait à des négociations à trois—Etat, patronat, syndicat—où la puissance d'un appareil centralisé se révélerait très vite indispensable.

Explication du pacte de non-maraudage de 1968

Si les changements d'allégeance se sont faits à l'avantage de la CSN pendant la révolution tranquille, ils n'en portaient pas moins en général sur des zones de faible résistance, et finalement n'étaient donc pas très inquiétants. Ils suscitèrent cependant des mesures de défense et de représailles. Mais à partir du moment où chacune des organisations rivales a pris les mesures qui s'imposaient, le maraudage entraîne des prélèvements d'énergie cette fois très onéreux. Chacun des groupes trouve donc son intérêt dans le gel de la situation.

Par ailleurs, dans les deux organisations la menace de changement d'allégeance est devenu un moyen pour la base d'exercer des pressions sur les appareils intermédiaires et supérieurs. Le pacte de non-maraudage devient un moyen très efficace de couper court à ces pressions.

A ces causes communes et immédiates s'en ajoutent d'autres liées à des intérêts plus généraux de chacun des mouvements. A la CSN on a besoin du soutien éventuel de la FTQ si les négociations avec l'Etat devaient prendre une tournure dramatique. On a donc tout intérêt à réduire les tensions avec la FTQ.

En outre ces méthodes de maraudage très onéreuses risquent, à long terme, d'épuiser plus tôt les ressources des syndicats nationaux que celle des unions internationales. Enfin rien n'assure la CSN que les prochaines activités de maraudage d'une FTQ renforcée ne se dérouleraient pas dans ses jeunes syndicats du secteur public, auquel cas elle pourrait perdre une part importante de ses nouveaux effectifs.

La FTQ de son côté trouve en premier lieu dans ce pacte un nouveau champ lui permettant d'exercer son contrôle sur les unions. Devenant en quelque sorte garante de la paix syndicale, elle peut pousser à la fusion ou à l'intégration ses unions les plus faibles.

En second lieu la FTQ peut voir dans ce pacte un moyen supplémentaire de démontrer au Congrès du travail du Canada (CTC) qu'elle est capable de mettre un frein aux conquêtes de la CSN sans devoir recourir à la centrale canadienne. Mais aussi qu'elle ne peut le faire qu'en opposant au nationalisme de la CSN le caractère québecois des unions canadiennes et internationales du Québec. Cette même démonstration, elle a du même coup l'occasion de la faire devant l'opinion publique du Québec.

Finalement ce pacte reçoit l'appui, à l'intérieur des deux organisations, de ceux qui, fortement motivés politiquement, ont toujours oeuvré à l'alliance des deux centrales dans un appui commun à un parti politique ou à tout le moins à des fronts communs face au pouvoir. Ceux-là cherchent à refaire l'unité de la classe ouvrière.

NOTES

1/ Texte de M. Pépin lu par R. Parent au colloque du Centre des dirigeants d'entreprises sur la négociation sectorielle, Montréal, 23 mai 1966, p. 2.

CHAPITRE VII

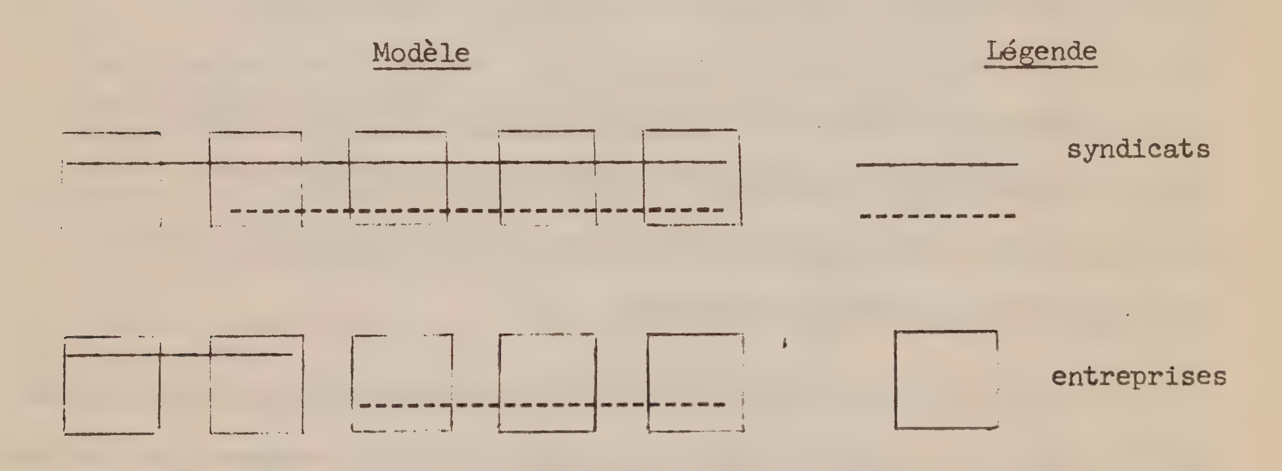
MODELES DE RELATIONS INDUSTRIELLES ET TENDANCES DU SYNDICALISME QUEBECOIS

Les cinq modèles de relations industrielles

L'avenir du syndicalisme et de son organisation au Québec est étroitement lié au devenir de cette province-Etat (un Etat à l'intérieur de la Confédération, selon l'expression de M. Paul Gérin-Lajoie 1/). Nous savons en effet, que les types d'organisation syndicale sont liés à des structures industrielles, économiques et finalement politiques. Cinq types principaux se sont dégagés au cours de l'histoire industrielle; ils sont définis par les rapports entre les syndicats, les entreprises et l'Etat.

1. La négociation par métier

Ce modèle date de la période d'artisanat industriel, c'est celui des fédérations de métier; ces métiers se regroupent inter-industriellement.

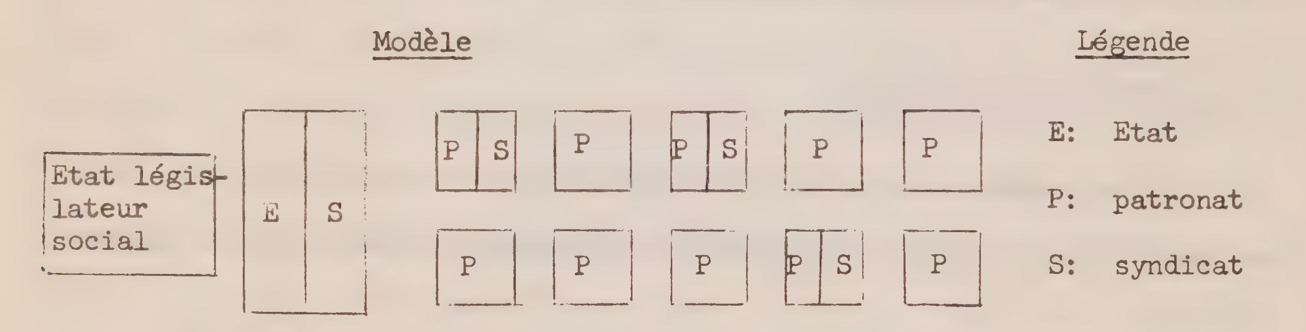


Ce modèle, le plus ancien, n'existe pratiquement plus, mais on a parfois parlé de sa résurgence possible dans la phase de l'automation. Il s'agirait alors de syndicats quasi-professionnels dans les nouvelles professions

à haut niveau technologique ou scientifique. Dans ce modèle l'Etat ne joue aucun rôle. Historiquement ce premier modèle a correspondu à la période des petites et moyennes entreprises.

2. La négociation par entreprise

Le second modèle est celui de l'industrie développée; il est le modèle dominant dans toute l'Amérique du Nord, alors qu'il est presque inexistant dans tous les pays industrialisés. Il place la négociation pour l'ensemble des métiers au niveau de l'entreprise. Ses sections syndicales se regroupent dans les fédérations industrielles. Le système couvre quelque 30 p. 100 de la main-d'oeuvre.



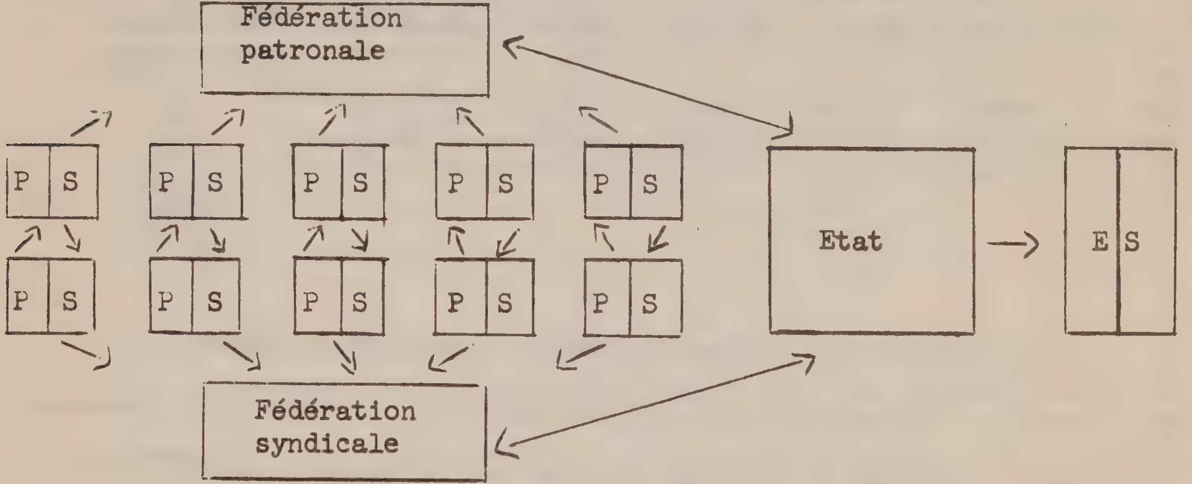
Dans ce système l'Etat intervient peu, sauf bien entendu comme employeur, auquel cas il négocie des conventions collectives avec ses employés. D'autre part il agit comme arbitre entre les parties privées, et comme législateur social et économique.

Dans ce dernier domaine, l'Etat québecois n'est pas seul, puisque l'Etat fédéral, par ses politiques financière, fiscale, commerciale, par ses programmes visant à la création d'emplois ou la protection des sans-emploi, ainsi qu'à la formation professionnelle (champ actuellement très controversé), intervient en fait de plus en plus. C'est en réponse à ces interventions que les grandes entreprises aussi bien que les unions et syndicats

ont créé des "lobbies" capables de faire pression sur les définisseurs des politiques gouvernementales.

3. La négociation par branche industrielle

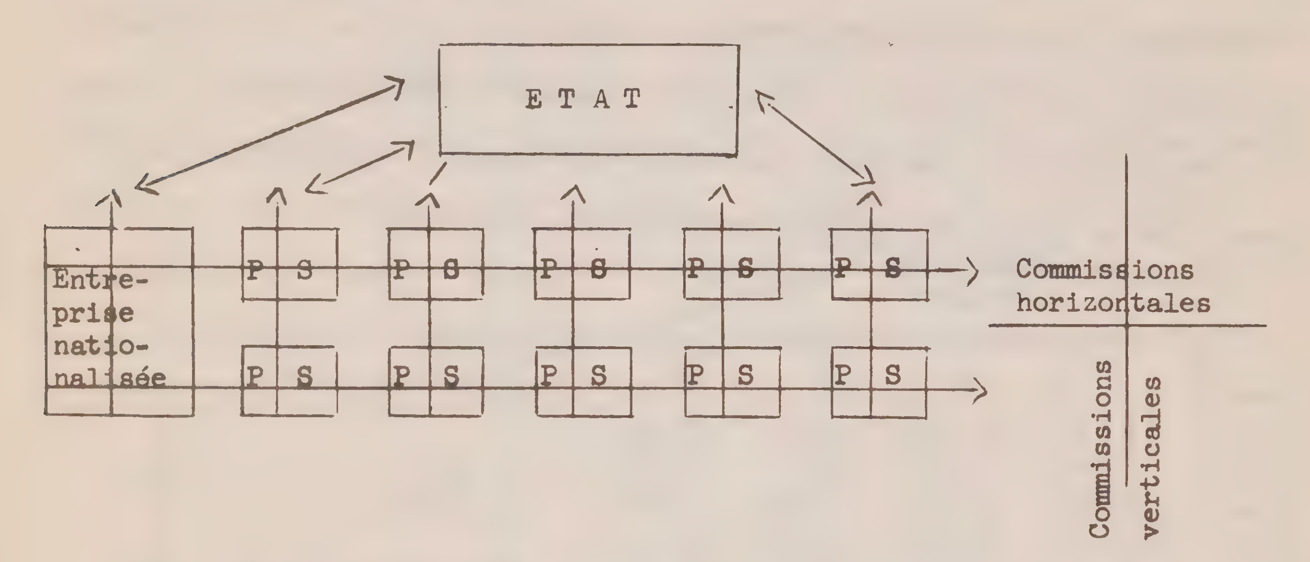
C'est ce qu'on a le plus souvent appelé le modèle suédois. Il correspond à un stade de développement industriel tel qu'on y est conduit à envisager la négociation au niveau de l'industrie entière et donc à y situer le contrat collectif de base. Ce dernier est ensuite renégocié dans ses modalités au niveau de chaque entreprise en particulier.



En principe dans ce modèle les fédérations industrielles patronale et syndicale de chaque secteur négocient leur entente à titre privé. Mais l'Etat peut être associé à ces négociations. Dirigé par les représentants politiques de l'une des deux fédérations, l'Etat est nécessairement tenu informé des négociations, et fait connaître ses souhaits et intentions. Les fédérations industrielles sont elles-mêmes regroupées en une Confédération syndicale et une Association patronale respectivement. L'Etat de son côté reste un employeur qui négocie avec ses propres employés. Il pratique bien entendu des politiques diverses qui influencent fortement la condition des entreprises et des travailleurs. Il est plus ou moins interventionniste selon le parti au pouvoir.

4. La négociation au niveau de l'économie

Ce modèle est celui qui correspond à un système de planification en économie libérale, tel qu'on peut le trouver dans le schéma théorique de la planification française.

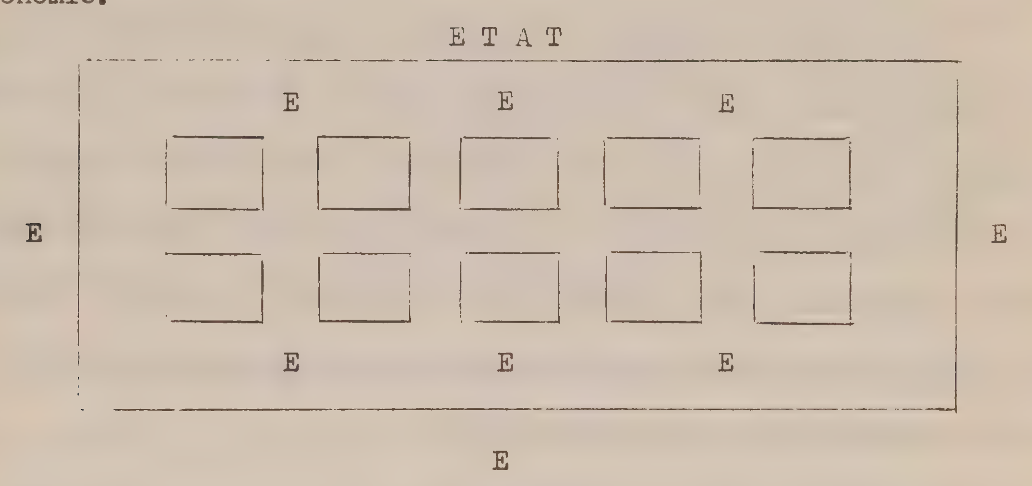


En principe c'est l'Etat qui donne l'orientation générale en fixant, tous les cinq ans, le taux de croissance qu'il assigne à l'ensemble de l'économie. Ce taux de croissance global est le produit des taux de croissance de chaque branche industrielle. Ceux-ci ont été négociés dans chaque branche industrielle. En fait, le taux global et les taux particuliers sont l'objet de négociations préalables entre l'Etat et les représentants patronaux et syndicaux, et ce sont les grandes entreprises qui pèsent d'un poids souvent définitif dans les décisions. Mais il est possible d'imaginer qu'un parti soutenu par les syndicats prenant le pouvoir et s'appuyant sur un large secteur nationalisé (comme c'est le cas en France) ait à son tour un poids beaucoup plus décisif. Il faut remarquer que dans le modèle français, la négociation suit aussi des lignes horizontales à travers toutes les branches, aboutissant à des négociations sur une base régionale de problèmes communs, tels l'emploi, le chômage, la formation, le développement

régional. Ici se trouvent donc renforcées les structures régionales, correspondant d'ailleurs au quadrillage politique par l'Etat. Enfin l'Etat reste bien entendu négociateur avec ses propres employés.

5. La négociation dans l'Etat

Mentionnons un dernier modèle, celui ou l'Etat possède entièrement l'économie.



A ce stade le rôle des syndicats n'est plus de contestation ou de participation, c'est celui, selon l'expression de Lénine, d'une courroie de transmission. Nous ne nous arrêterons pas à cette dernière situation qui n'apporte aucun éclairage à la situation empirique que nous étudions dans ce rapport.

Les tendances du syndicalisme québecois

Les deux organisations qui sont étudiées dans la conclusion de ce rapport ont des ancrages historiques et nationaux différents. Parce qu'elles ont été le produit de l'industrialisation américaine, les unions de la FTQ jouissent du privilège de l'ancienneté; elles ont leurs assises dans l'industrie secondaire, fortement concentrée dans la métropole; enfin leurs arrières sont solidement protégés par les fédérations des Etats-Unis dont elles font partie.

Parce qu'ils ont d'abord été le produit d'une idéologie pré-industrielle les syndicats de la CSN jouissent au contraire du privilège du retard historique. D'abord étroitement liée à l'organisation paroissiale et diocésaine, la CSN syndique la petite industrie, et jouit d'un appoint idéologique important; elle reçoit une aide semblable au plan de la formation; ses arrières sont protégés par la puissante organisation ecclésiastique.

Il y a dans les unions de la FTQ une idéologie traditionnellement internationaliste, due à d'anciennes adhésions marxistes, justification paradoxale des liens avec les unions américaines, mais réponse moderne à l'internationalisme du capitalisme "Longtemps considéré comme une originalité légèrement incongrue, notre syndicalisme international commence à apparaître comme la solution à certains problèmes posés par l'internationalisation grandissante du capital et de la technologie" 2/.

Il y a, non moins traditionnellement, une idéologie nationaliste à la CSN. Parce que bâtie comme organisation de contre-feu à l'internationalisme et à la neutralité en matière religieuse des unions américaines, la CSN, historiquement, était soudée aux valeurs de la nation canadienne-française.

Il y a donc deux types de privilèges: celui de l'ancienneté et celui du retard historique; l'un et l'autre peuvent produire des effets avantageux pour l'une ou l'autre des organisations selon l'orientation que prendront le système économique et le système politique.

En effet, si l'on s'oriente vers une période plus poussée de libéralisme économique, c'est-à-dire que l'on permet aux entreprises privées de suivre la ligne de leur plus grand développement, on aboutit à la domination

de l'économie du Québec par de grands monopoles continentaux, ayant leur base aux Etats-Unis. Il est prévisible que le syndicalisme, dans cette hypothèse, se développera dans le cadre du système actuel de négociations collectives (modèle 2) et passera finalement au niveau de la branche industrielle (modèle 3). Si celle-ci se trouvait sous l'autorité de quelques grands groupes industriels, on assisterait donc au renforcement des fédérations et les centrales ne seraient plus que des "bureaux de liaison", supervisant tout au plus des accords par branches qui se rejoindraient au niveau supérieur d'une planification économique de type purement indicatif. Les structures actuelles de la FTQ la prédisposent évidemment plus que ne le font celles de la CSN à remplir une telle fonction.

Mais tout renforcement de l'intervention de l'Etat, toute prise en charge réelle par celui-ci de l'ensemble de la vie économique (modèle 4) conduirait le syndicalisme vers des formes de centralisation plus poussées, ce pour quoi la CSN s'avère pour le moment mieux préparée. A l'extrémité de cette tendance, les relations entre l'Etat et les centrales syndicales poseraient le problème de l'existence même du syndicalisme traditionnel (modèle 5).

La réalité prévisible des prochaines années n'ira sans doute ni à l'une ni à l'autre de ces extrémités, mais oscillera entre les pôles de l'économie libérale et de l'économie étatisée. Ces oscillations suivront celles de la vie économique (tendances autarcique ou libre-échangiste) et de la vie politique (tendances fédéraliste ou nationaliste).

Mais il est bien évident que, outre ces oscillations de la société au plan économique et politique, les formes nouvelles de la technologie exerceront leur influence sur les structures syndicales. Une industrie où se

trouverait constamment réduite la proportion des cols bleus, c'est-à-dire où le niveau moyen d'instruction s'élèverait avec l'accroissement du nombre de techniciens, d'employés de bureau et de cols blancs en général, connaîtrait des transformations importantes de la forme et du contenu des négociations. Du contenu d'une part, parce que l'accent se déplacera des aspects tels que la pénibilité du travail, les risques d'accident ou les garanties d'emploi vers les problèmes plus complexes de la réglementation de la grande variété des rôles et des statuts, des conditions du recyclage professionnel, du controle et du partage des droits de gérance. De la forme d'autre part, dans la mesure où les négociations seront de moins en moins une protection contre les effets négatifs déjà ressentis des changements, et de plus en plus une volonté de prévision de ces effets pour en éviter l'apparition, et ultimement une volonté d'influencer l'orientation de la croissance.

Ces transformations de tous ordres sont d'une telle importance et se situent dans un avenir tellement rapproché qu'elles suscitent chez les leaders syndicaux des interrogations et même des inquiétudes. Tel est bien le sens du rapport moral de 1964 de Marcel Pépin, président de la CSN.

> Les entreprises deviendront de plus en plus concentrées, donc de plus en plus puissantes. Cette puissance exigera des contrepoids, un contrôle et une surveillance plus considérables que jamais, sans quoi la démocratie ne voudra plus dire grand chose d'ici un certain temps. Plus les entreprises se concentreront, plus les décisions se prendront à un niveau élevé et même lointain, à l'échelon national et international, par exemple. Plus également ces décisions seront basées sur des données techniques et sur des prévisions à long terme, elles-mêmes fondées sur des réalités objectives, des chiffres, des calculs effectués par des spécialistes. Ces décisions ayant perdu leur caractère étroitement personnel et empirique, pourront être beaucoup plus facilement communiquées à d'autres, aux syndicats, par exemple, et négociés avec précision. Elles devront l'être d'ailleurs si l'on veut éviter un régime économique de plus en plus puissant, et de plus en plus dictatorial. Car il va de soi qu'un débat devra s'engager sur les orientations donnant lieu à ces décisions... 3/.

Une déclaration de Fernand Daoust manifeste que la FTQ est elle aussi consciente de ces problèmes.

> Il nous faut au Québec un inventaire de nos ressources humaines et matérielles, de notre équipement, de nos marchés, etc.... Il nous faut une étude prospective de notre situation économique et industrielle dans 10 ans, dans 20 ans, dans 30 ans. (...) L'avènement de l'automation, par exemple, continue de traumatiser plus ou moins tous les travailleurs. Ils ont le sentiment d'être le jouet de forces aveugles qui leur échappent à peu près complètement. Mais, en même temps, les travailleurs hésitent à s'associer à la prise de décision quand ils y sont invités. 4/

Le vice-président de la FTQ explique ces hésitations par l'absence d'une formation et d'une information devenues indispensables.

La conjonction des facteurs politico-économiques, d'une part, et technologiques, d'autre part, que nous avons mentionnés ci-haut pourrait finalement conduire à un dédoublement du cycle des négociations. On pourrait imaginer des contrats de travail contenant deux types de clauses, les unes portant sur les problèmes à long terme, les autres assurant les ajustements quotidiens du fonctionnement de l'appareil de production (contractions et expansions des marchés de produits et de main-d'oeuvre, améliorations ou défaillances de la technologie, variations du taux d'escompte, etc.). Aux clauses à long terme de ce contrat pourrait correspondre un cycle de négociations allongé, et qui se situerait au niveau de la branche ou de la région; quant aux clauses d'ajustement local, elles pourraient faire l'objet de négociations très fréquentes.

En somme, il y a dans ce dédoublement du cycle des négociations collectives un nouveau modèle, qui est le résultat de deux ordres de causes. D'une part, l'hésitation de la société québecoise entre le modèle de la

planification et celui du pur libéralisme pourrait la conduire à ce modèle intermédiaire, où sont planifiées les décisions les plus importantes, et où sont laissés à l'initiative locale les ajustements quotidiens. D'autre part, les progrès de la technologie obligent le système économique à la concertation, mais les accords généraux qui en découlent ne peuvent résoudre tous les problèmes des relations de travail et doivent donc laisser une place à des négociations mineures. D'où il ressort qu'à l'intérieur des grandes boucles du cycle des négociations à long terme et générales se situeraient les boucles plus courtes des négociations locales et régionales de moindre envergure.

Si on considère ce modèle comme probable, quelle influence exerceront sur les centrales syndicales les deux privilèges dont nous parlions plus haut, soit celui de l'ancienneté et celui du retard historique? L'ancienneté de la FTQ, qui lui donne des structures assez bien adaptées aux négociations locales, cherchera à se compléter d'un effort de mise-sur-pied d'un appareil central plus vigoureux. Le retard de la CSN, qui lui a permis d'utiliser à fond son appareil centralisé pour recruter des effectifs considérables dans la fonction publique, cherchera à se compléter quant à lui d'un accroissement de l'autonomie et de l'efficacité de ses appareils locaux. Le renforcement de la FTQ montre bien d'ailleurs que le mouvement syndical international s'oriente dans cette direction. Quant à la CSN, sa récente décision de mettre les permanents qui dépendaient d'elle-même sous l'autorité de ses fédérations montre bien qu'elle s'oriente elle aussi dans la direction du modèle intermédiaire que nous venons de présenter.

C'est donc l'émergence de ce modèle intermédiaire du dédoublement des cycles de négociations qui expliqueraient le chassé-croissé des deux

centrales syndicales, le "bureau de liaison" qu'est la FTQ s'efforçant d'étendre son autorité, et les fédérations de la CSN rappelant vers la base des pouvoirs de décision et y ramenant des instruments d'intervention.

NOTES

1/ Le Devoir, 6 juillet 1968, p. 6. A propos de la loi des investissements universitaires.

2/ Discours inaugural du président Louis Laberge, 8 décembre 1965, Montréal (Ed. FTQ).

3/ Le Travail, mars 1967, p. 25.

4/ Conférence prononcée le 7 juin 1968, au Congrès de la Chambre de Commerce de Montréal.

CONCLUSION

La présente conclusion vise à intégrer les différents éléments d'explication des structures des centrales syndicales québecoises présentés dans les chapitres précédents. Ces éléments se ramènent à deux modèles principaux: d'une part la dialectique croisée des deux axes: mouvement social—groupe de pression et action à court terme—action à long terme et, d'autre part, les trois principaux modèles de développement politico-économique du Québec: libéral, planificateur et intermédiaire. C'est la combinaison difficile de ces éléments complexes qui fait comprendre la plasticité des positions et des structures dans les mouvements syndicaux québecois.

Plaçons-nous dans l'hypothèse de la continuation du libéralisme économique. La première constatation qui s'impose, c'est que les appels au mouvement social sont faibles; le jeu des forces est essentiellement économique, et on n'a recours au politique que comme à un arbitre ou à un agent de compensation sociale. L'action du mouvement syndical se définit alors à peu près exclusivement comme celle d'un groupe de pression. La seule tension qui persiste au sein d'un tel mouvement oppose les "gompériens" du court terme, du "more, more, more" et du face à face, aux "modernisateurs", partisans des regroupements de syndicats, de la coordination des négociations et d'une certaine planification indicative.

Que se passe-t-il dans la perspective d'une économie planifiée? La prise en charge de l'économique par la politique est à peu près complète. Dans ces conditions le mouvement syndical, qui aurait lui-même réclamé cette planification, se retrouverait indirectement au pouvoir dans le domaine économique. Son rôle de groupe de pression serait alors singulièrement restreint,

mais demeurerait cependant en tension avec son rôle de mouvement social. A l'intérieur même de ce dernier rôle, la tension s'exprime entre les tenants du court terme et ceux du long terme, c'est-à-dire entre ceux qui veulent tirer une jouissance immédiate du contrôle qu'ils détiennent du système économique, et ceux qui sont prêts à assumer les coûts du développement à long terme.

L'avenir immédiatement prévisible de l'économie québecoise la situe cependant plus probablement dans un modèle intermédiaire et la fréquence de l'évocation du modèle suédois par des hommes politiques québecois indique une aspiration assez forte à ce modèle de relations industrielles. On peut en déduire, a priori, que tous les types de tension mentionnés à propos des deux modèles précédents se retrouvent dans ce cas au sein des centrales syndicales de même qu'entre elles. En d'autres termes, au niveau des négociations à long terme et impliquant toute une branche industrielle, les négociateurs de la partie syndicale seront écartelés entre leur volonté d'obtenir le plus possible d'avantages immédiats pour leurs membres, et la nécessité où ils se trouvent de vouloir une politique économique rationnelle, un accroissement de la productivité nationale et sectorielle, ce qui implique priorités, choix et sélection. Ces mêmes négociateurs seront par ailleurs harcelés par les revendications de la base, peu soucieuses des accords bureaucratiques passés à des niveaux très élevés.

A l'intérieur du grand cycle de ces négociations sectorielles se retrouvent les négociations plus fréquentes au niveau des plus petites unités de production. C'est là qu'apparaîtront les tensions caractéristiques du modèle libéral qui correspondent aux expériences de négociation collective les plus courantes présentement. Cela signifie qu'à propos des ajustements

de moindre importance à l'intérieur des clauses de la convention-maîtresse du secteur s'affronteront les partisans du court terme et ceux du long terme. Cette tension s'exprimera le plus clairement lorsqu'aux avantages obtenus par les syndicats dans la négociation sectorielle à long terme seront opposés par l'administration de l'unité de production locale les contraintes économiques de chaque situation particulière et les risques que comportent pour l'existence ou le développement de cette unité les accords passés au sommet en vue du développement optimum de la branche industrielle.

En résumé, il y a donc trois types de tensions: entre les revendications de type syndical et la participation à la gestion; entre la rationalité bureaucratique et les réactions immédiates de la base; entre la croissance de la branche ou du secteur et celle d'une partie des unités de production. Les deux principaux éléments d'explication des structures des centrales québecoises s'intègrent donc de façon telle qu'ils produiront vraisemblablement un maximum de tension au sein des centrales syndicales, de même qu'entre celles-ci. C'est ainsi que les trois types de tension caractéristiques du modèle intermédiaire expliquent trois des problèmes concrets auxquels sont confrontées les centrales québecoises.

En premier lieu, elles expliquent les vives discussions à l'intérieur des centrales et les oppositions de factions, telles qu'elles se sont révélées aussi bien au récent Congrès de la CSN qu'au dernier Congrès du CTC.

En second lieu, elles expliquent le chassé-croisé de la CSN et de la FTQ, chacune des centrales cherchant à se garantir sur tous les fronts. Par exemple, le plan Gérin-Lajoie de négociations sectorielles vise à une coordination plus efficace des moyens dont disposent des syndicats qui se

caractérisent actuellement par l'émiettement. Dans le même temps, mais en sens inverse, la réforme des services que la CSN vient d'adopter, lors de son Congrès d'octobre dernier, tend à placer une grande partie des ressources de la CSN au niveau même où le plan Gérin-Lajoie placerait celles de la FTQ.

En troisième lieu, les tensions du modèle intermédiaire expliquent également les positions ambivalentes des centrales syndicales à l'égard de l'action politique. En effet, l'on sait que la CSN a créé lors de son avant-dernier Congrès des Comités d'action politique dont le travail se situe généralement au niveau des petites municipalités ou des quartiers dans les grandes villes; elle s'efforce de la sorte de recréer des communautés sociales en ressoudant le travail et la résidence, la vie professionnelle et la vie privée, la production et la consommation. Par contre la CSN se refuse à appuyer un parti politique. La FTQ, au contraire, appuie résolument un parti fédéral, le NPD, mais cet appui demeure lettre morte pour le plus grand nombre de ses membres, s'il a du sens pour une petite élite de dirigeants. Néanmoins, pour peu développés que soient ces deux essais différents de rejoindre le plan politique, ils n'en sont pas moins extrêmement révélateurs d'orientations fondamentalement différentes.

Par ailleurs, si l'histoire et les structures des deux centrales conduisent leurs acteurs à des modes d'action politique différents, il ne faudrait jamais oublier qu'en tant que canadiens-français ils se rejoignent dans la solidarité qu'a créée le destin de leur groupe ethnique. On pourrait dire que si le libéralisme économique fait nécessairement éclater la solidarité des communautés pré-industrielles, il a suscité de nouvelles formes de solidarité qui se sont exprimées dans l'organisation syndicale.

Au Québec, ce mécanisme de substitution des solidarités s'est enrayé, dans la mesure même où le Canada français ne s'est pas scindé en classes de la société industrielle, mais a constitué dans l'ensemble du Québec une classe inférieure soumise aux décisions économiques, et parfois même politiques, de minorités successives qui lui étaient étrangères (canadienne-anglaise, puis américaine). En d'autres termes, solidarité de classe et solidarité de communauté restent longtemps confondues. C'est en cela que les deux organisations syndicales ont un fond commun, et en cela aussi que les sections québecoises des unions internationales se distinguent assez profondément de ces unions elles-mêmes.

Ceci étant dit, la CSN et la FTQ présentent des différences importantes, dues au décalage chronologique entre les moments de leur entrée en action sur la scène industrielle, décalage qui s'exprime d'ailleurs dans l'écart qui sépare les dates de fondation de l'une et de l'autre.

Le mouvement syndical nord-américain substitue dès la fin du XIXe siècle le "We Workers" au "We Americans". C'est ce qu'il tente d'implanter au Québec dès le début du XXe siècle. Mais si cette substitution est possible dans le monde hétéroclite des sectes religieuses et des couches d'immigrants de la société américaine, elle se heurte ici au monolithe du "Nous, Canadiens-français, catholiques" dont la main ferme et paternelle de l'Eglise assure la pérennité. L'éclatement social du libéralisme, que le syndicalisme américain traduisait tout en essayant de lui donner réponse, n'est aux yeux des leaders catholiques qu'une vague conjoncturelle qui ne peut que s'épuiser sur le messianisme historique du Canada français 1/.

Mais assez rapidement, la pénétration puissante de l'industrie ne permettait plus de croire qu'il s'agissait d'un obstacle transitoire. Et si,

dans les premiers temps, l'Eglise peut croire à un partage des domaines (l'agriculture pour nous, l'industrie pour les autres) que justifie d'ailleurs à l'époque la forte proportion de la main-d'oeuvre consacrée à l'agriculture et la difficulté d'imaginer que cette production deviendrait elle-même un jour industrielle, elle se résout enfin à mettre sur pied sa propre organisation syndicale. La CSN, avant d'être une organisation de classe, sera d'abord une expression du nationalisme canadien-français.

L'évolution du monde industriel conduira paradoxalement à un renversement de cette polarisation. Au sein du mouvement syndical nord-américain, l'institutionnalisation de la lutte ouvrière à laquelle conduit le New Deal, de même que l'idéologie et la réalité de la mobilité sociale conduisent, du moins pour un temps, à une nouvelle prépondérance du "We Americans" sur le "We Workers". La conscience de classe s'est donc usée avec le temps à la meule de la société néo-capitaliste.

La CSN, jusqu'à tout récemment (et le passage du sigle de "catholique" à "national" en 1960, indique bien le moment de la transition), participant encore au bastion qui résiste à la pénétration de l'industrie moderne. Mais elle doit bien faire face à la réalité, c'est-à-dire à l'industrialisation presque complète de la population active du Québec. Elle n'appartient donc plus à la société catholique où elle assumait un rôle de défense qu'elle partageait avec les milieux agricoles (Union catholique des cultivateurs) (UCC), mais à une société industrielle décléricalisée. Elle ne peut plus par conséquent se cacher la vraie bataille, qui est de conserver l'identité communautaire dans un monde divisé en classes; elle ne peut plus non plus refuser d'utiliser les vraies armes de la lutte contre le monde capitaliste. Celles-ci ne sont plus socio-religieuses, de toute évidence; elles devraient, en

vertu de la logique du système de relations industrielles, être économiques, mais les unions américaines occupent déjà solidement ce terrain grâce au privilège de l'ancienneté; reste donc la troisième voie, la politique. Alors que les arrières de la FTQ sont assurés par la puissance des organisations américaines, ceux de la CSN ne peuvent être garantis que par le Québec lui-même. Comme celui-ci est de moins en moins une société cléricale et de plus en plus une société laique, où le véritable pouvoir n'est plus ecclésiastique, mais politique, la CSN tendrait elle-même à déplacer ses alliances de l'Eglise vers l'Etat. Cela ne va pas sans conflits très durs entre CSN et Etat, conflits qui ne doivent cependant pas masquer l'ajustement réciproque qu'ils évoquent.

Si une CSN profondément québecoise ne s'engage pas dans une action politique partisane, c'est parce qu'elle y jouerait vraiment son avenir, son existence même. C'est le sérieux même des décisions politiques qu'elle a à prendre qui la retient, en même temps qu'il explique le travail de préparation que sont appelés à faire les Comités d'action politique auprès de la classe ethnique québecoise à travers tout le territoire.

Quant à la FTQ, elle ne connaît pas pour le moment des tensions aussi fortes que celles de la CSN. Bien installée dans ses bastions industriels et métropolitains, elle n'a accordé jusqu'ici à la politique qu'un intérêt de service auxiliaire. Mais l'Etat s'affirme et se développe, et la FTQ doit y faire face tout autant que la CSN doit faire face au grand capitalisme.

Qu'adviendra-t-il de ces deux organisations syndicales, de leur dialectique et de leur chassé-croisé? Hésitantes face aux choix d'un modèle économique pour le Québec, sièges de conflits entre gompériens, anarcho-

syndicalistes, trade-unionistes et marxistes, peut-on concevoir qu'elles aboutissent un jour à une unité d'action? Quatre modèles au moins sont possibles: le statu quo; la fusion pure et simple; un partage des juridictions occupationnelles, sectorielles ou régionales, fruit d'un accord formel ou d'ajustements implicites; enfin, dans l'hypothèse de l'implantation du modèle économique intermédiaire que nous avons expliqué ci-haut, un contrat de négociation sur les conventions-maîtresses, leur permettant de faire des fronts-communs à ce niveau devant un patronat regroupé, et la perpétuation des luttes et surenchères inter-syndicales au niveau des accords locaux. Le poids de l'histoire et de la tradition de chaque mouvement, les conjonctures nationale et internationale, et enfin les options et la volonté des acteurs eux-mêmes donneront forme à l'avenir.

NOTES

1/ Voir Louis Maheu "Problème social et naissance du syndicalisme catholique", Sociologie et Sociétés, Presses de l'Université de Montréal, 1969. I, 1, pp. 69-88.

BIBLIOGRAPHIE

BEARD, M.R. — The American Labor Movement, New York, MacMillan & Co., Ltd., 1939.

BLUMER, H. — "Collective Behavior", dans J.B. Gittler, ed., Review of Sociology, New York, Wiley, 1957.

CROZIER, M. — Usines et syndicats d'Amérique, Paris, Ed. Ouvrières, 1951.

de GRAZIA, A. — The Elements of Political Science, New York, Knopf, 1952.

ETZIONI, A. — A Comparative Analysis of Complex Organizations, Glencoe, Free Press, 1961.

FORTIN, G. et TREMBLAY, M.-A. — Les comportements économiques de la famille salariée du Québec, Québec, P.U.L., 1964.

HEBERLE, R. — Social Movements: An Introduction to Political Sociology, New York, Appleton-Century—Crofts, 1951.

LEISERSON, W.M. — American Trade Union Democracy, New York, Columbia University Press, 1959.

LIPSET, S.M., TROW, M. COLEMAN, J. — Union Democracy, Glencoe, Ill., Free Press, 1956.

LITWACK, L. — The American Labor Movement, Englewood-Cliffs, Prentice Hall, 1962.

MICHELS, R. — Political Parties. A Sociological Study of Oligarchical Tendencies of Modern Democracies, New York, Collier, 1962.

PARSONS, T. — "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations", Adm. Sc. Quart., 1 (1956).

PELLING, H. — Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis, Paris, Seghers, 1965.

REUTHER, W. — Report of President, 21st Constitutional Convention of UAW, May 1968.

REYNAUD, J.D. — Les syndicats en France, Paris, A. Colin, 1963.

SAUVY, A. — Malthus et les deux Marx, Paris, Gonthier, 1963.

SMELSER, N.J. — Theory of Collective Behavior, New York, Free Press, 1962.

TANNENBAUM, A.S. et KAHN, R.L. — Participation in Union Locals, Evanston, Ill., Row-Peterson, 1958.

TOURAINE, A. — Sociologie de l'action, Paris, Seuil, 1965.

WEBB, Sidney et Beatrice — Industrial Democracy, Londres, Longmans Green, 1897.

BIBLIOGRAPHIE SUR LE SYNDICALISME AU QUEBEC

HISTORIQUE

CONTI, R. Les relations syndicales canado-américaines. Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1959, 165 pages.

CRISPO, John, International Unionism: A Study in Canadian-American Relations, Toronto, McGraw-Hill, 1967, 327 pages.

DANSEREAU, P. Syndicaliste qui es-tu? Montréal, 1961, 87 pages.

DESPRES, J.P. Le mouvement ouvrier Canadien, Montréal, Bibliothèque économique et sociale, 1946, 205 pages.

DION, G. "Le mouvement syndical québecois" dans Relations industrielles/ Industrial Relations, vol. 13, no 4. Québec, P.U.L., 1958, pp. 366-385.

EASTERBROOK, W.T. et AITKEN, H.G.S. "Labour and Labour Organizations", dans Canadian Economic History, Toronto, McMillan Company of Canada Ltd., 1963, pp. 558-571.

FORSEY, E. "The Influence of American Labour Organizations and Policies of Canadian Labour", The American Economic Impact on Canada.

HARDY, L. Brève histoire du syndicalisme ouvrier au Canada, Ed. de l'Hexagone, 1958, 152 pages.

JAMIESON, S. Industrial Relations in Canada, Toronto, McMillan Company of Canada Ltd., 1957, 144 pages.

LIPTON, C. The Trade Union Movement of Canada, 1827-1959, Montréal, Canadian Social Publications, 1966, 366 pages.

LOGAN, H.A. Trade Unions in Canada, Toronto, McMillan Company of Canada Ltd., 1848, 639 pages.

_______ Syndicalisme ouvrier au Canada, 47e édition, Ottawa, Ministère du Travail, 1958, 116 pages.

_______ Le syndicalisme canadien (1968): une réévaluation, Québec, P.U.L., 1968.

MARTIN, J. Les Chevaliers du travail et le syndicalisme international à Montréal, Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1965, 140 pages.

CONFESSIONNALITE

1. Général

DION, Gérard, "Confessionnalité syndicale et régime juridique du travail dans le Québec" dans Relations industrielles/ Industrial Relations, vol. 15, no 2, Québec, P.U.L., 1960, pp. 162-180.

2. C.T.C.C. - C.S.N.

COUSINEAU, Jacques, "L'évolution confessionnelle de la C.T.C.C." dans Relations, no 228, Montréal, Ed. Bellarmin, 1959, pp. 316-320.

DION, Gérard et O'NEILL, Louis, "Autour d'une querelle d'étiquette et de principes".

______ "La C.T.C.C., l'action politique et la confessionnalité" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 14, no 4, Québec, P.U.L., 1959, pp. 604-605.

______ "Chronologie de l'évolution confessionnelle de la C.T.C.C. (C.S.N.)" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 16, no 1, Québec, P.U.L., 1961, pp. 102-112.

______ "Déclaration de principes de la Confédération des Syndicats Nationaux" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 16, no 1, Québec, P.U.L., 1961, pp. 113-118.

C.S.N. - F.T.Q. (divers)

DION, G. "La fusion C.M.T.C. - C.C.T." dans Relations industrielles/ Industrial Relations, vol. 12, no 1-2, Québec, P.U.L., 1957, pp. 5-9.

FORSEY, E. "La fonction de conseil dans le secteur du syndicalisme" dans XVIIe Congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, Québec, P.U.L., 1962, pp. 65-87.

LAFLAMME, G. Education syndicale à la Confédération des Syndicats Nationaux. Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université Laval), Québec, 1968, 128 pages.

MARCHAND, J. "La C.S.N. a quarante ans" dans Relations industrielles/ Industrial Relations, vol. 16, no 4, Québec, P.U.L., 1961, pp. 471-474.

PAYNE, S.T. "Opinions syndicales sur les structures syndicales" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 23, no 4, Québec, P.U.L., 1968, pp. 649-655.

PEPIN, M. "La fonction de conseil dans le secteur du syndicalisme" dans XVIIe Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, Québec, P.U.L., 1962, pp. 51-63.

______ "Une société bâtie pour l'homme" dans Procès-verbal de la 42e session du Congrès de la C.S.N., Montréal, 1966.

TÊTU, M. "Les congrès qui décidèrent de la fondation de la C.T.C.C." dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 18, no 2, Québec, P.U.L., 1963, pp. 197-214.

VAILLANCOURT, M. "La distribution des pouvoirs de la Confédération des Syndicats Nationaux",dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 23, no 1, Québec, P.U.L., 1968, pp. 3-43.

VAILLAND, G. "La démocratie dans le syndicalisme ouvrier" dans Revue de l'Action Populaire, no. 128, Paris, 1959, pp. 552-571.

PLURALISME SYNDICAL

A) Général

PARADIS, C. Le pluralisme syndical et son application aux relations patronales-ouvrières de Radio-Canada. Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1958, 114 pages.

PERRAS, S. Pluralisme syndical québecois. Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1955, 104 pages.

PROVENCAL, L. La nouvelle carte syndicale canadienne après la fusion. Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1957, 92 pages.

TREMBLAY, L.-M. "Le pluralisme de représentation ouvrière au niveau local" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 15, no 3, Québec, P.U.L., 1960, pp. 325-348.

B) Concurrence syndicale

DION, G. "La concurrence syndicale dans le Québec" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 22, no 1. Québec, P.U.L., 1967, pp. 74-84.

TREMBLAY, L.-M. "La concurrence syndicale: C.S.N. - F.T.Q." dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 19, no 3, Québec, P.U.L., 1964, pp. 381-383.

_____ "La concurrence syndicale dans le Québec" dans Le Syndicalisme Canadien, Québec, P.U.L., 1968.

VALLEE, E. Les unions internationales et la concurrence des syndicats confessionnels au Québec. Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université Laval), Québec, 1966, 118 pages.

C) Unité syndicale

MANOCCHIO, A. "Quebec in Search of Trade Union Unity" dans Horizons, no 20, 1967, pp. 17-25.

MARCHAND, J. "L'unité syndicale à la C.S.N." dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 16, no 2, Québec, P.U.L., 1961, pp. 267-269.

LA PRATIQUE SYNDICALE

A) Grève et chômage

1. Grève

BEAUDOIN, G. La grève chez Price-Brothers & Company Ltd. en 1943. Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université Laval), Québec, 1957, 159 pages.

CHARPENTIER, A. "La grève de l'amiante: version nouvelle" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 19, no 2, Québec, P.U.L., 1964, pp. 217-238.

_____ "La grève du textile dans le Québec en 1937" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 20, no 1, Québec, P.U.L., 1965, pp. 86-127.

C.S.N. En grève, Montréal, Editions du Jour, 1963, 280 pages.

FOURNIER, L. "De la grève, au Québec" dans Actualité Economique, 35e année, no 4, Montréal, H.E.C., 1960, pp. 618-625.

HOUDE, E. Le droit de grève dans les services publics. Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université Laval), Québec, 1964, 163 pages.

ROY, Michel "La grève des réalisateurs de Radio-Canada" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 14, no 2, Québec, P.U.L., 1959, pp. 265-279.

2. Chômage

C.T.C., C.T.C.C. "Le chômage" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 14, no 1, Québec, P.U.L., 1959, pp. 110-118.

FORTIN, G. et al. "Conséquences du chômage pour le salarié du Québec" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 16, no 3, Québec, P.U.L., 1961, pp. 289-310.

B) Convention collective

BERNIER, J. "L'extension des conventions collectives dans le droit du travail: France, Grande-Bretagne et Canada" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 24, no 1, Québec, P.U.L., 1969, pp. 141-163.

CARDIN, J.R. "La convention collective et les professionnels salariés au Québec" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 21, no 2, Québec, P.U.L., 1966, pp. 125-141.

GERIN, R. "Les comités paritaires, organismes originaux et nécessaires" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 16, no 1, Québec, P.U.L., 1961, pp. 53-58.

HEBERT, G. "L'extension juridique et les métiers de la construction au Québec" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 18, no 3, Québec, P.U.L., 1963, pp. 299-313.

MICHAUD, P. "L'assurance-groupe et les conventions collectives" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 15, no 2, Québec, P.U.L., 1960, pp. 209-217.

MORIN, F. "Le nouveau Code du Travail et la convention collective" dans XXe Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, Québec, P.U.L., 1965, pp. 115-134.

WANCZYCKI, J.K. "Quebec Labour Code and the Status of Unions and Collective Agreements" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 20, no 2, Québec, P.U.L., 1965, pp. 237-274.

C) Patron-ouvrier

CARDIN, J.R. "Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 19, no. 2, Québec, P.U.L., 1964, pp. 149-176.

CURZI, P. Les relations ouvrières-patronales dans le secteur hospitalier à Montréal, Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1961, 137 p.

D) Syndicalisme et profession

DAOUT, C. Les Ingénieurs et le Syndicalisme dans la Province de Québec, Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1965, 198 pages.

VAILLANCOURT, M. Le syndicalisme des Médecins au Québec, Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1966, 177 pages.

LEGISLATION OUVRIERE ET LEGISLATURE DU TRAVAIL

ARCHAMBAULT, J. "Le salarié en face des lois ouvrières" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 12, no 4, Québec, P.U.L., 1957, pp. 356-365.

CAMERON, J.C. et YOUNG, F.I.L. "Trade Unions and the Law in Québec" dans The Status of Trade Unions in Canada, Kingston, Jackson Press, 1960, pp. 144-152.

CARDIN, J.R. "Le code du travail: Deux ans d'expérience" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 22, no 3, Québec, P.U.L., 1967, pp. 327-341.

CHARPENTIER, A. "Analyse critique de la Loi des relations ouvrières et du règlement no. 1 de la C.R.O." dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 16, no 1, no 2, no 3, Québec, P.U.L., 1961, pp. 59-82; 206-237; 328-340.

CHARTIER, R. "Modification de la Loi des relations ouvrières" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 15, no 1, Québec, P.U.L., 1960, pp. 102-114.

——— "L'Evolution de la législation québecoise du travail - 1961" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 16, no 4, Québec, P.U.L., 1961, pp. 381-419.

CHARTIER, R. "Contribution à l'histoire de la législation québecoise du travail" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 17, no. 1, 2, 3, 4, et vol. 18, no. 1, 2, 3 et vol. 19, no. 2, Québec, P.U.L., 1962-63-64. On y trouve I - L'inspection des établissements industriels et des édifices publics (1885-1900); II - La Loi des différends ouvriers de Québec (1901-1909); III - Les indemnités pour accidents de travail, les bureaux de placements gratuits et la Première Guerre mondiale (1909-1918); IV - Les lois du salaire minimum des femmes, des grèves et contre grèves municipales, du département du Travail et des syndicats professionnels (1919-1924); V - La réparation des accidents du travail et la commission du salaire minimum des femmes (1925-1931); VI - La création du ministère du Travail, l'extension juridique des conventions collectives et les années d'avant-guerre (1931-1939); VII - La Seconde Guerre mondiale, le Conseil supérieur du travail et les lois ouvrières de 1944 (1940-1945); VIII - Contribution à l'histoire québecoise du travail.

______ "Le syndicalisme de cadres et la législation québecoise du travail" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 20, no 2, Québec, P.U.L., 1965, pp. 278-291.

FRANCQ, G. Code des lois ouvrières et industrielles de la province de Québec et les lois fédérales, ainsi que les règlements concernant leur application, Montréal, Mercantile Printing, 1967.

HEBERT, G. "Le Code du travail du Québec: Principales orientations" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 20, no 1, Québec, P.U.L., 1965, pp. 52-61.

MANKIEWICZ, G. Le règlement des conflits d'intérêts en relations du travail dans la province de Québec, Québec, P.U.L., 1958.

VAILLANCOURT, G. Les lois ouvrières de la province de Québec et commentaires sur la Loi des relations ouvrières et son règlement, no. 1, Montréal, Wilson et Lafleur, 1957, 700 pages.

______ "La Commission des Relations de Travail et l'accréditation syndicale" dans XXe Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, Québec, P.U.L., 1965, pp. 91-114.

ACTION POLITIQUE

GRANT, M. L'action politique syndicale et la Fédération des unions industrielles du Québec, Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université de Montréal), Montréal, 1968, 177 p.

LORTIE, G. L'évolution de l'action politique de la Confédération des Syndicats Nationaux, Thèse de Maîtrise en Relations Industrielles (Université Laval), Québec, 1965, 98 pages.

MARCHAND, J. "Le Crédit Social, la politique et la C.S.N." Procès-verbal de la 40e session du Congrès de la C.S.N., Montréal, 1962, pp. 44-84.

PEPIN, M. "Le Deuxième Front", Procès-verbal de la 43e session du Congrès de la C.S.N., Québec, 1968, pp. 8-50.

TREMBLAY, L.-M. "L'action politique syndicale" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 21, no 1, Québec, P.U.L., 1966, pp. 44-56.

______ "L'évolution du syndicalisme dans la révolution tranquille" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 22, no 1, Québec, P.U.L., 1967, pp. 86-97.

______ "La Confédération des Syndicats nationaux et l'action politique" dans Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 17, no 4, Québec, P.U.L., 1962, pp. 495-499.

ANNEXE

LABOUR ORGANIZATION IN QUEBEC — STRUCTURE AND MOVEMENT

SUMMARY

Compared to the contribution of industrial relations and economics specialists, who analyse the events on the industrial scene in terms of intergroup relationships or determine the respective economic contributions of the various groups, the efforts of sociologists tend to explain these relationships and these contributions as the results of certain trends in the activities of the parties concerned. Consequently, the latter must determine the activities, the groupings, the values and the movements which, in certain circumstances, exert such an influence on the organizations that they entail changes in their structures.

Understanding the labour movement in Quebec presupposes that the phenomenon is fitted into a general pattern; this pattern or typology must not only bring together the various types of trade-unionism but also explain their dynamic action, the passing from one type of union to another, the conflicts, the tensions, the differing ideologies within one congress, the phases in the historic evolution of a union and the uncertain equilibrium represented by the resolutions of a labour convention, on which their daily activities depend. Within the limitations of the study, attention has been called, not to an internal and detailed analysis of these internal equilibriums,

but rather to the problems a society presents to these organizations which the organizations must solve. Although a general model is indispensable in order to bring into focus any position or ideology that an organization may support in its action, it must be emphasized that industrial relations, and consequently action by labour unions, are essentially of an economic nature in North America. However, what certain authors call "historical parentheses" and others call germs of political accent are more emphasized in Quebec than in many other regions of North America; hence the attention that we have given to it.

CHAPTER I: FROM THE PRESSURE GROUP TO THE SOCIAL MOVEMENT FROM THE SOCIAL MOVEMENT TO THE PRESSURE GROUP

We use here the concept of social movement: unions in Quebec act mainly at the economic level in which respect it seems, in the words of Smelser, to be oriented toward norms. But as they address themselves to economic problems that are more and more general, they get to a point where there is an overlapping of the economic and political spheres; if a union wishes to carry off a decision at the level of the general economy, it is, *ipso facto*, in politics. From then on it also becomes to a certain extent a value-oriented movement; even if, as far as its principal reason of existence and its daily activities are concerned, it remains mainly a specific social movement oriented toward standards at the economic level. Unionism then comes close to the definition of a pressure group; what is specific to this means of action is that it tends to obtain favourable decisions in debates and in policies where the interests of the organization are involved. The definition of the concept of pressure group given by A. de Grazia is as follows: "The pressure group is simply any organized social group which

seeks to influence the conduct of politicians without seeking any formal control of the government". This unwillingness to seize power is implicitly contained in the definition that A. Touraine gives of the same concept, "If an individual or collective actor has only a principle of identity, that is to say, a defence of the actor's own interests, without relating it to any adversary, and without bringing up the question of the social legitimacy of the action, then the actor constitutes nothing more than a pressure group and the action is limited". Such pressure groups can go as far as transforming themselves into lobbies with regard to Parliamentary decisions.

These two concepts having been stated, we can try to specify the nature of each one in relation to the other. At the two extremes of the "continuum" we have: 1) the pressure group which seeks immediate advantages without criticizing either the economic or the political system, one result of its pressures and negotiations being precisely to make the system legitimate; and 2) the social movement which ultimately seeks precisely to set up another system, feeling that it can no longer draw sufficient advantages from the present system. The labour movement in its concrete actions stops short of these lines of demarcation. Thus, a pressure group might want to back up its daily claims with the threat of bringing into power a party that represents it specifically and could progressively take on the form of a social movement. In the same way, a general social movement founded on the dissatisfaction of workers could end up by acting just like a specific social movement; even perhaps like a simple pressure group, if it agrees to put an end to its protest when it has obtained satisfaction in just one particular.

To explain these changes in the type of action engaged in by trade unions we must turn to the concept of organization. Indeed, the pressure

group runs a greater risk of being drawn into action of the "social movement" type if the size of its membership and the power of its machinery lead it to abandon small, isolated claims in order to lay out more general and better co-ordinated reform programs. It must be pointed out, however, that inversely this "bureaucratization" presents a danger for the spontaneity that is indispensable to social movement.

Organization

The fact that trade-unions are organizations accounts for the tensions within them, between the social movement and the pressure group. In labour movement theories it is well known that the great critical current started by R. Michels, even before the First World War, presented exactly this problem: why does the organization in a social movement, manage to extend its action, its objectives, and its means in such a way that the organizational aspect (means-tactics) predominates over the "movement" aspect (objectives-strategy) and then culminates in a bureaucratized system. A. Touraine, with regard to industrial enterprises, defines bureaucratization as follows:

> We mean here by bureaucratization the set of processes by which a system of means, placed at the service of rationality, identifies itself with the latter and, ceasing to be mediation, becomes an obstacle between the producer and the rational production ends toward which the producer is working.

If we replace the terms producer and production by the terms actor and action, this definition clarifies the phenomenon of bureaucratization of a social movement. In a word, the means predominate over the ends. Thus "the apparatus men" predominate over the "leaders who define the situation or the objective"; or again, in the case of a single leader, the organizational

tendencies often supersede the tendencies of the leadership toward general objectives. The organization as a whole is thus torn by internal tensions whose extreme poles and ideals are the pressure group and the social movement, although the image of a social group torn between two opposing poles has no reality except when it comes to a long-term analysis, or in periods of crisis when, indeed, tensions express themselves in extreme terms. These are periods when an organization can no longer support the co-existence of currents or of tendencies that are opposed to one another without calling into question its progress, its vitality and even its existence. A short-term analysis shows much more limited movements along the continuum. These movements are strongly influenced by the modes of action chosen: short or long-term, most often on the economic level, sometimes on the political level. These two series of factors are the subject of the following chapter.

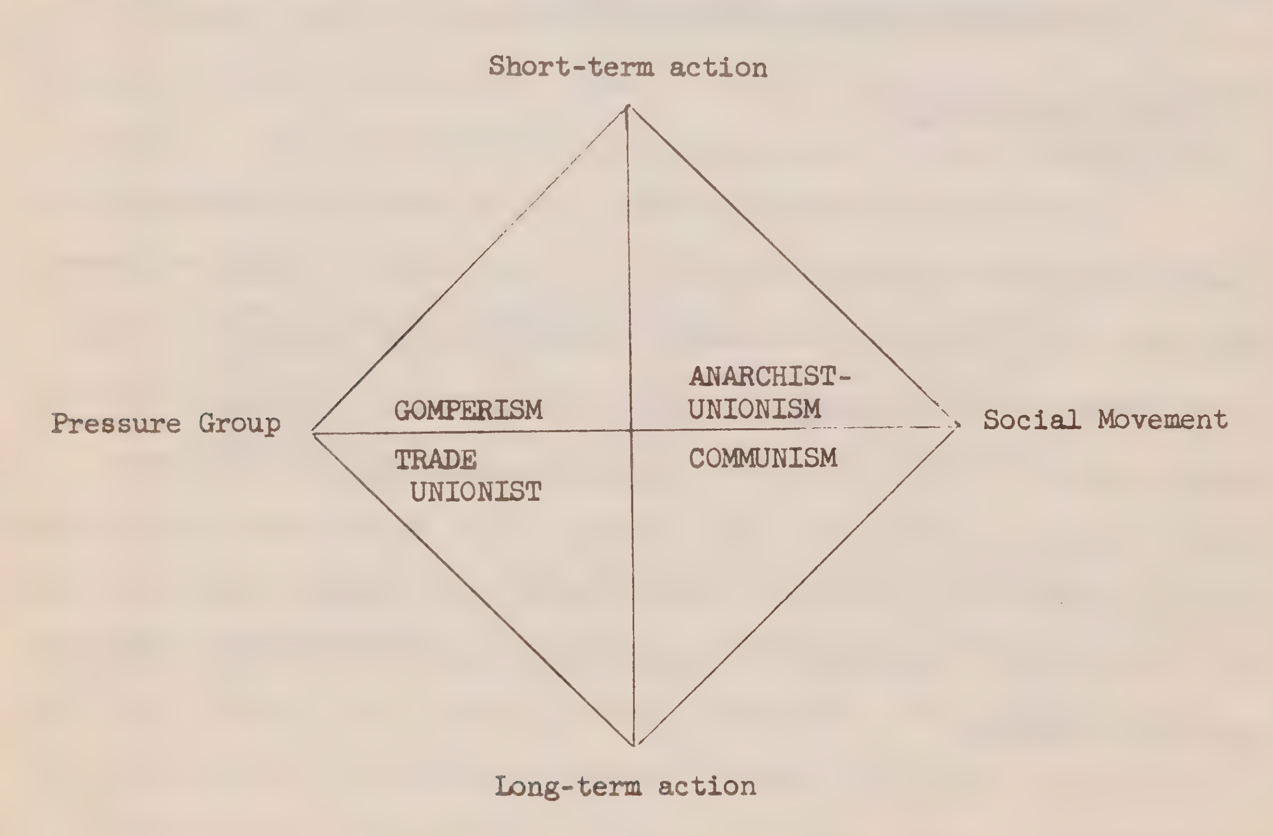
CHAPTER II: METHODS OF ACTION OF A SOCIAL MOVEMENT AND OF A PRESSURE GROUP

1. Progress and Benefits

In this second chapter a second line of analysis is introduced ("short-term action—long-term action"). It is a matter of tension between the desire (felt by the social movements as well as by the pressure groups) to make efforts and to accept sacrifices immediately, with a view to a more general and more distant objective, and on the other hand the desire to obtain immediate benefits from their action. This is the crux of the dilemma between benefit and progress, or between saving and consuming, and this comes back to the terms of the very old opposition between the positions taken by Marx and by Malthus.

For the purposes of our demonstration, we can consider certain motives for union action as relatively stable and cite them as an example to illustrate our analysis diagram. In this perspective, pressure-group unionism can act on a short-term basis; this is Gomperism. Or on a long-term basis, this is trade-unionism of the British type. In the first case we come back to the position of Malthus, characterized by immediate privileges to a labour aristocracy. In the second we come to the position held by people like Webb, where it is a question of having all workers achieve prosperity through a progressive reform of society.

With regard to social movements, some of them want to conquer the whole economy and all of politics through revolution which presupposes the acceptance of strong discipline and the rejection of any precipitate action. On the other hand, the anarchist-unionists advocate short-term action through the repetition of direct actions.



2. Economics and politics

Union activity lies mainly in the field of defending the worker's economic interests. But there is always, in the labour conscience, a more or less remote aspiration for political transformation; this has taken on more precise outlines in periods of economic crisis. Thus, it is through seizure of political power that the workers expect to get out of the economic doldrums, unless they consider that revolution, taking over the economy, does away with politics.

These two plans of action stand in different relationships according to the position that each union movement occupies with relation to the two lines of analysis profounded. In this connection we can distinguish between four principal types:

a) Gomperism, acting as a pressure group at the political level, constitutes a lobby that goes into action intermittently when labour legislation is passed.

b) Trade-unionism of the Webb or social democrat type tries to establish permanent relationships with a political party on which it exerts much more complete pressure than Gomperism could exert on legislators. While Gomperism acts on certain specific problems, trade-unionism bases its position on a political and economic program taken as a whole. It remains true, however, that in this situation the two levels remain distinct and that the privileged field of union activity, properly speaking, is still the economic level.

c) Communism is a situation defined as giving pre-eminence to the political sphere and to political apparatus in managing the economy. We

have here mutual penetration of the two levels. Unions in this case are clearly subordinated to the party.

d) There is a fourth situation, defined as a situation of non-relationship. This is the position described above as anarchist-unionist. It is quite clear that the principal and continuous action of this form of unionism also takes place at the economic level. It interferes with the political level only to destroy it. This at least is the theoretical definition of this type of unionism, which has always exercised a great influence in the Latin countries.

These four types are represented by the figure above.

CHAPTER III: THE EXAMPLE OF THE AMERICAN LABOUR MOVEMENT

In order to illustrate our analysis plan, we can apply it to four well-known cases in the history of American unionism. In a few words, we can say that:

a) The American Federation of Labour, under the leadership of Gompers, provides us with an example of unionism within which the pressure group takes precedence over the social movement, the short term over the long term and the economic over the political.

b) The "Knights of Labour" constitute a social movement that rejects a capitalist system which is disrespectful to the dignity of the workers: its weakness results from an absence of long-term perspectives and of an awareness in the political field.

c) The "Industrial Workers of the World", which is also an anti-capitalist social movement, holds to purely economic action and regards the

long term as a pure and simple extension of the short term, the seizing and occupying of a plant by the local union being a forerunner of the taking over of the whole economy by the working class as a whole.

d) The Congress of Industrial Organizations, and more especially within it (Walter P. Reuther), had a beginning that was of the social-movement type. But it very quickly became a pressure group, especially in the economic field, with a propensity, because of its presence in the larger industrial sectors, to set its action in a long-term perspective with occasional spill-over into the political field.

CHAPTER IV: THE HISTORICAL EVOLUTION OF THE LABOUR MOVEMENT IN QUEBEC

The Confederation of National Trade Unions (CNTU) as well as the Quebec Federation of Labour (QFL) are social movements and pressure groups at the same time. But the question is: what parts of one or the other are oriented more to one side than to the other and what factors under what circumstances affect this orientation.

The Confederation of National Trade Unions

The CNTU had its origin in Catholic action. It is the somewhat tardy response of the Catholic Church to industrialization. It was not very centralized at first because it was already part of a much larger and very centralized structure, the Church itself.

The Quebec Federation of Labour

The origin of the QFL is not at all comparable to the origin of the CNTU, because we have here branches of United States labour union organizations. The structure of these unions is accounted for, then, directly

by the structures of the AFL trade union and then by the structures of the CIO industrial unions as well as by the pattern of development of industrial capitalism in Quebec.

Consequently the CNTU quite soon became integrated into an organization that took charge of the whole population throughout the whole territory. The international unions had no objectives of this kind. They attached themselves to industry wherever it was found and even developed quite rapidly, in the first as well as in the second phase, a strategy for the trades and then for key industries.

The structure of industrial relations

Labour legislation in Quebec was first oriented toward the "juridical extension of collective agreements" which had a definitely political nature. But at the time of World War II the set-up had to give way, in most sectors, to the system of private enterprise and collective bargaining instituted 10 years earlier in the United States with the Wagner Act.

Keeping in mind their different origins and the evolution of this legislation, how have the CNTU and the International unions developed in Quebec?

Once the Knights of Labour had disappeared at the beginning of the century, the trade unions of the AFL, which were autonomous and powerful, were alone in occupying the stage until the founding of the Canadian Catholic Confederation of Labour (CCCL) in the early 1920's. This founding was the first occasion on which the CCCL - CNTU took advantage of what one might call the privilege of being historically late. They could not benefit before the AFL, or at the same time as the AFL, because of the very effective

instrument (for that time) which the organization of the workers on a professional basis represented. They found themselves late, that is to say incapable of competing in this field against the AFL, which had had the time to establish itself firmly. This delay became a privilege in that the CCCL avoided to a large extent the problems that this rigid form of organization was to cause for the AFL. The AFL is, indeed, handicapped by the fact that it can never mobilize all its unions for a common cause, each union being fiercely attached to its autonomy.

The period of World War II marked the second phase in the evolution of unionism in Quebec. Taking advantage of the new labour legislation, the CIO entered the scene. Just as in the case of the CCCL before it, it made plans based on organization formulas that were more flexible than those of the AFL. But the AFL reacted by modernizing its own methods. Other factors, such as the newness of the organization and the authoritarian political regime in Quebec, acted as a brake on the progress of the CIO, so that at the end of the 1950's its membership had not yet reached that of the AFL in spite of its strong establishment in certain sectors.

In the throes of difficulties of the same kind as those experienced by the CIO, but more embarrassed by an ideological tradition of refusing industrilization, the CCCL - CNTU succeeded only in establishing a few bridgeheads in some industrial sectors.

Paradoxically, this brought it a second advantage from historical lateness. Indeed, the CNTU did not succeed in developing powerful industrial federations and this fact permitted it to have a flexibility and a capacity for pooling the resources necessary for the recruiting of employees in the public services, a field that the "quiet revolution" had opened to

unionism. The result is that nearly half of the CNTU membership today consists of employees in the public services, whereas such employees represent only 10 per cent of the QFL membership.

CHAPTER V: THE LABOUR MOVEMENT— OLD, MODERN AND NEW

From the above we see three trends in trade-unionism in Quebec: first a traditional unionism centered on industrial craftsmanship and on trades; then modern unionism centered on big industry; and finally, the new unionism whose members are in the public services and in the tertiary type of jobs in industry.

The few unions that continued to be characteristic of the first group (for example the hat-trade and several building unions) continue to represent the system of action of the traditional AFL. That is to say, they are short-term pressure groups whose action is to be found at the economic level. The first group is represented in the CNTU by certain textile, building and boot and shoe workers' unions.

The second group acts as a pressure group but defines its action as long-term. Indeed, it faces up to big industry and the system of industrial relations in which it participates calls for complex strategies. It must be added that their action is mainly oriented to the economic level; but the logic of their system of action leads them at certain times to run over into the political field. Typical of this category are the metal trades, automobile and packinghouse workers' unions of the QFL and the CNTU metal trades' federation.

The third group is especially characteristic of one QFL union and of many of CNTU's federations: hospital employees, engineers and administrative

personnel, and public service employees. Being pressure groups whose system of action very quickly fits in with the long-term picture, they act mainly in the economic field. But they are gradually led to approach the political field because the number of workers involved and the public character of the employer mean that employer-employee relations are no longer exclusively industrial but more and more political (objectively, if not from the point of view of the actors involved).

Thus each of the congresses represents these three types of unions which we have called old, new and modern. The transformations of present and future structures within each organization will be the result of alliances, oppositions and power relationships between these groups of unions, both within and between the congresses. These transformations are analysed in the following chapters.

CHAPTER VI: CAUSES OF THE PRINCIPAL STRUCTURAL CHANGES IN UNION APPARATUS

1. The CNTU and Regional Offices

In 1961, the CNTU decided to distribute a good many of its services through regional offices placed under the control of the central congress. This reform won the support of the public-service federations which felt an urgent need to mobilize the overall resources of the movement in order to help integrate in the new unions members whom they recruited in large blocks and also to make a grid of the whole of the territory of Quebec, occupied completely by an employer that was no longer industrial but political. This reform, furthermore, fitted well into the times when there was talk of planning, nationalization, etc., and when, in a word, political considerations seemed to have economic considerations in tow.

The industrial federations could see in this response an opportunity to relieve the CNTU of certain archaic structures, and they could not invoke any crisis situation to claim more resources because union competition with the QFL now operated to their advantage.

In 1967-68 we witnessed a reverse movement, a weakening of the regional offices (territorial and political framework) and a strengthening of the federations (sectorial and economic framework). Two reasons were that the weakening of the idea of planning brought out the lack of stability of unionism in the public domain and that the attention was once again polarized by the stronger unions in the industrial sector, to which a modernized QFL was now offering more strenuous opposition.

2. Strengthening of the QFL

In the last few years, the QFL had acquired much more extensive powers than is usual for an organization of this kind within the international and national trade-union movement. However, this increase in the powers of the QFL, with respect to the unions and to the Canada Labour Congress (CLC), was not brought about without discussion and conflict. The debate mainly brought into opposition the more traditional unions belonging to the AFL and the big industrial federations. There are, however, certain slight differences that appear in this over-all picture: competition from the CIO forced certain branches of the AFL to adopt their competitors' methods including, in certain cases, the industrial organization formula. The rapprochement became more accentuated following the 1955 merger to the extent that the unified movement adopted as its mission the elaboration of a more modern type of unionism. In the balance of internal power, the influence of the industrial federations thus became greater and greater.

Now it is these latter federations that are most definitely promoting the strenthening of the QFL. This phenomenon can be explained by two main factors. On the one hand, the industrial unions concentrate much less energy on the defence of their jurisdiction because, contrary to the trade unions, this is not a question of life or death to them. The disappearance of this obstacle opens the way to much more extensive forms of co-operation and pooling of resources. On the other hand, as was mentioned earlier, they have a propensity for putting their action into a long-term perspective and for attempting to extend it to the political field. The QFL is the ideal instrument for this kind of action.

The present political situation provides, as it happens, many arguments for these reformers. The nationalism underlying the quiet revolution (with the slogan "masters in our own house") and the revolution itself, which produces many more occasions for contact between the State and the union movement, has led unions to hope that the QFL will exercise moral authority over its affiliates; supply them with services in the field of education, recruiting and even, at times, in the bargaining field; and create increased prestige in the opinion of the public. To this must be added, of course, the over-present rivalry with the CNTU not only in the field of labour organization but in that of politics as well.

CHAPTER VII: TYPES OF INDUSTRIAL RELATIONS AND TENDENCIES OF THE LABOUR MOVEMENT IN QUEBEC

The Five Types of Industrial Relations

Because, as we have seen, it is often the political conjuncture and especially its effects on the economy that explains tensions and

transformations in the labour movement, we have worked out five types of industrial relations that could, if they were established in Quebec, have various effects on the evolution of the movement. These are:

1. Bargaining on the basis of each trade in inter-industrial groups, which could come back into use in certain new occupations at a high technical level. The State plays only a minimum role here.

2. Bargaining in each individual enterprise, which is the most extensive form in North America where the State, beyond the fact that it is itself an employer, intervenes only as a mediator and social legislator.

3. Bargaining by industrial branches, often called the Swedish system, where the State, more or less interventionist, makes its wishes known to the employers' and employees' federations.

4. Bargaining at the level of the economy, where the State fixes the general rate of growth and also influences the bargaining in each industrial sector, usually with the support of a large nationalized sector. It should be noted that there are also regional negotiations for more general manpower problems. In this system of industrial relations, the regional grid corresponds to the importance of the policy involved and of the State.

5. Finally, State bargaining, where the State is the only employer and planner, and where unions become conveyor belts for the transmission of power.

Tendencies of Unionism in Quebec

Each of these types of industrial relations would have some effect on the two congresses. If we refer to a more advanced period of economic liberalism, that is to say if we grant to private enterprises permission to follow the lines of their greatest development, we end up with the domination of the Quebec economy by big continental monopolies based in the U.S.A. It is predictable that the labour movement, in this hypothesis, will develop within the framework of the present system of collective bargaining (type 2) and will finally pass on to the level of the industrial branch (type 3). If the latter found itself under the authority of a few large industrial groups, we would then witness a strenghening of the federations, while the congresses would no longer be anything more than "liaison offices" supervising, at the most, agreements by branches that would join up at the higher lever of economic planning of a purely indicative type. The present structures of the QFL obviously predispose it to a greater degree than do those of the CNTU to the fulfilling of such a function, and this would be a triumph for the privileges of seniority.

However, any strengthening of State intervention, any real takeover by the State of economic life as a whole (type 4) would lead unionism toward more advanced forms of centralization, for which the CNTU at the moment seems to be better prepared, precisely because of its advantage of historical tardiness. If this tendency is carried to the extreme, relations between the State and the union congresses would pose the problem of the very existence of traditional unionism (type 5).

It is foreseeable that the actual situation in the next few years will probably not reach either one of these extremes, but will oscillate

between the poles of liberal economy and State economy. These oscillations will follow the oscillations of economic life (isolationist or free-exchange tendencies) and of political life (federalist or nationalist tendencies).

One might think that the hesitation of Quebec society between the planning type and the pure liberalism type might lead to that intermediate type where the most important decisions are planned and daily adjustments are left to local initiative. On the other hand, technological progress makes it necessary that there be concerted effort in the economic system, but general agreements arising out of this cannot solve all the problems of labour relations and thus they should leave room for minor negotiations.

What could be the consequences of this duplication of the bargaining cycle? The seniority of the QFL which gives it structures that are quite well adapted to local negotiations will tend to be complemented by an effort to set up a more vigorous central apparatus. The lateness of the CNTU which enabled it to make the best possible use of its centralized apparatus to recruit a substantial number of members from the public service will for its part tend to be complemented by an increase in the autonomy and the efficiency of its local apparatus. Furthermore, this interchange between the two movements has already started, with the strengthening of the QFL and the recent decision of the CNTU to once again put under the control of the federations a good many of the business agents who came under the congress.

CONCLUSION

Here we will try to integrate the two principal types of explanation which we have used: on the one hand the dialectical crossing of the

two lines: "social movement—pressure group" and "short-term action—long-term action"; and, on the other hand, the three principal types of politico-economic development in Quebec: liberal, planning and intermediate. It is the difficult combination of these complex elements which makes it possible to understand the plasticity of positions and structures in Quebec's labour movements.

Let us assume the continuation of economic liberalism. The first thing to be noticed is that calls for social movement are weak. The forces at work are mainly economic, and recourse is had to politics only as an arbiter or as a social compensation agent. The action of the labour movement is defined, then, almost exclusively as that of a pressure group. The only tension that persists within such a movement sets the short-term ("more, more, more") and face-to-face confrontation (Gomperism) tendency against the "modernizers", the partisans of union regrouping, co-ordination of bargaining and a certain indicative planning.

What takes place in the perspective of planned economy? The taking over of the economy by politics is practically complete. Under these conditions the union movement, which would itself have clamoured for this planning would find itself indirectly in power in the economic field. Its role as a pressure group would then be singularly restricted, but there would still be tension between that role and its role as a social movement. Even within this latter role tension is expressed between short-term and long-term exponents. That is to say, between those who want to benefit immediately from the control they have over the economic system and those who are prepared to assure the cost of development over a long term.

The immediately predictable future of the Quebec economy probably places it in an intermediate pattern. It could be deduced that all types of tension mentioned with regard to the two preceding types are to be found in this case within the congresses as well as between them. There will be, then, three types of tension: between union-type claims and participation in management; between bureaucratic rationality and the immediate reactions of the base; and between the growth of the branch or the sector and the growth of a part of the production units. The two principal elements to explain the structures of Quebec congresses are run together, then, in such a way that they will probably produce a maximum of tension within the congresses as well as between them.

It is because the two underlying tendencies toward the intermediate type are present today in Quebec that the CNTU and the QFL are experiencing the tensions inherent in the situation.

These are tensions that explain the lively discussions within the congresses and the opposition of factions as revealed at the recent convention of the CNTU, as well as at the latest CLC convention.

These tensions also explain the interaction of the CNTU and the QFL of which we have spoken, each of the congresses seeking to fortify itself along all fronts.

These tensions, finally, explain the ambivalent attitudes of the labour congresses with regard to political action. The QFL, well entrenched in its industrial bastions, hesitates to take risks in the political field and limits itself to prudent support of the New Democratic Party. But it cannot ignore the development of the Quebec State and the consequent

necessity for taking a position in the debate on the future of Quebec, a debate which conditions its own existence in an important way.

As for the CNTU, whose lines of defence can no longer be religious and cannot be exclusively economic precisely because of the strength of the international unions, it must of necessity take its stand on politics. That is to say, stake everything on the future of Quebec. This is why it is setting up committees for political action, but it is because of the importance of the political risk that it hesitates to get involved in the support of a party.

What will happen to these two union organizations, to their dialectics and to their interaction? Hesitating in the face of the choice of an economic pattern for Quebec, seats of conflict between the Gompers people, the anarchist-unionists, the trade-unionists and the Marxists, can one imagine that they would one day achieve united action? At least four patterns are possible: the status quo; amalgamation, pure and simple; a sharing of occupational, sectorial or regional jurisdiction, the fruit of a formal agreement or of implicit adjustments; and finally, in the event of the implanting of the intermediate economic pattern that we have explained above, a bargaining contract regarding master agreements, permitting them to present common fronts at this level in the face of regrouped employer forces and the perpetuation of struggles and inter-union outbidding at the level of local agreements. The influence of the history and tradition of each movement, national and international circumstances and, finally, the choices and the will of the actors themselves will decide what form the future will take.

NOTES